

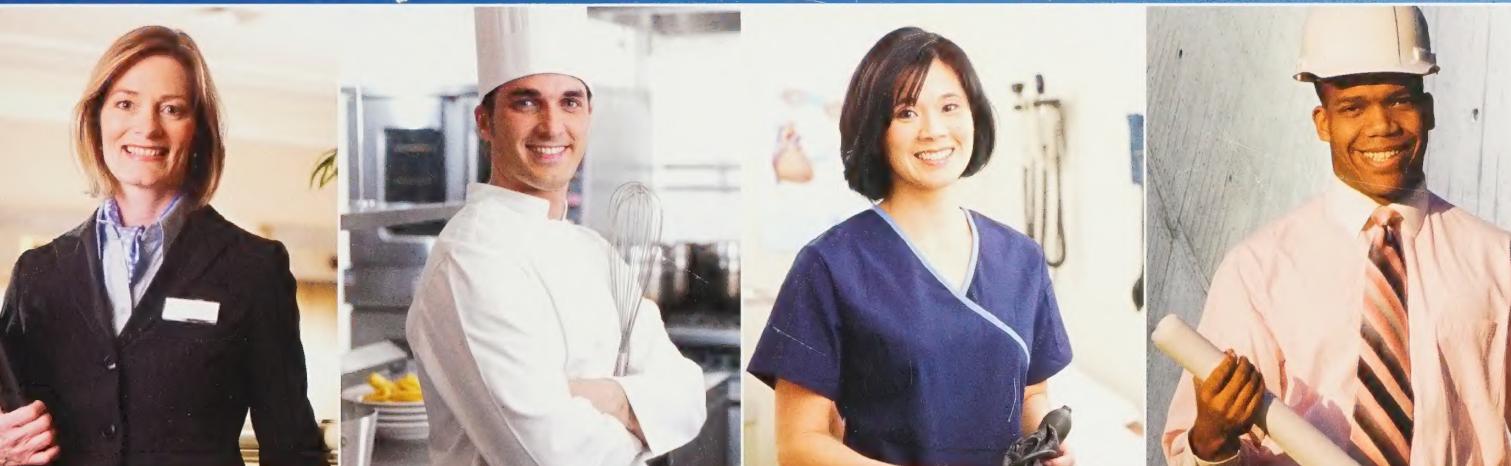


CA1  
CI  
- 2010  
CS2

# A COMMITMENT TO FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION



GOVERNMENT OF CANADA PROGRESS REPORT 2009



**FOREIGN CREDENTIALS REFERRAL OFFICE**  
*Helping foreign trained workers succeed in Canada*

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2010  
Cat. no. Ci1-12/2009  
ISBN 978-1-100-50374-5  
C&I-1050-02-10



## MESSAGE FROM THE MINISTER CITIZENSHIP, IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM



It is with pleasure that I present *A Commitment to Foreign Credential Recognition*, Government of Canada Progress Report 2009 by the Foreign Credentials Referral Office.

Canada has a long and proud history of attracting newcomers through our immigration programs.

Thousands of immigrants each year are choosing to call Canada home, and contribute their talents to shaping a vibrant, thriving and prosperous future that benefits all Canadians.

Too many immigrants, however, have great challenges integrating into the labour market because of foreign credential recognition issues. We need to make sure that they have an opportunity to transition into jobs for which they were properly trained and qualified as quickly as possible.

The Government of Canada has taken action, in collaboration with our partners, to support the process of assessing and recognizing foreign credentials.

- In December 2008, the Prime Minister provided clear leadership by placing foreign credential recognition on the agenda of the First Ministers' Meeting.
- On January 16, 2009, First Ministers directed the Forum of Labour Market Ministers to develop a framework to guide the collective efforts of governments in foreign credential assessment and recognition.
- Through Canada's Economic Action Plan, announced on January 27, 2009, this government committed \$50 million over two years to work with provinces and territories to address barriers to foreign credential recognition. The *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications*,

announced on November 30, 2009, will help ensure that foreign credentials are recognized more quickly and in a more consistent way.

- The Government of Canada is also working with Canadian institutions to improve their assessment and recognition practices.
- We are providing support for employers to develop the tools and resources they need to hire, train and retain qualified talent.
- We are also informing immigrants about Canada's foreign credential recognition processes and our labour market as early as possible, preferably while prospective immigrants are still overseas, so that upon arrival in Canada, they can work as quickly as possible in their fields of expertise.

To this end, my department, through the Foreign Credentials Referral Office, will also be expanding and enhancing overseas services to provide orientation sessions to more immigrants, in more source countries.

Immigration has been essential to Canada's development, and this government remains committed to it. We are maintaining the most ambitious immigration intake in the developed world. We want to help immigrants succeed in this country economically, as well as integrate culturally and socially.

Our ability to attract and integrate skilled and dedicated newcomers is essential to our future prosperity and success; it is also part of Canada's competitive advantage. We want newcomers to fully participate in the labour market, and we can do so by helping to open up doors of opportunity to a brighter future.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jason Kenney".

The Honourable Jason Kenney, PC, MP  
Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism

## MESSAGE FROM THE MINISTER HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT



Newcomers to Canada have an important role to play in our economic recovery. Our country needs their skills.

Many Canadian employers have an urgent need for skilled and experienced workers. Newcomers, for their part, want jobs in their profession or trade.

We all win when newcomers can work to their full potential.

The Forum of Labour Market Ministers, of which I am the Co-Chair, has developed the *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications*. The Framework will guide the efforts of the federal, provincial and territorial governments to ensure that foreign qualification recognition is timely, fair, transparent and consistent across Canada.

The goal is to speed up the process so that newcomers will know, within one year, whether their qualifications will be recognized. If their credentials are not accepted, they will be informed of additional

requirements for registration, or be directed toward related occupations appropriate to their skills and experience.

The Framework complements the recent implementation of the amended labour mobility chapter of the *Agreement on Internal Trade*. The new provisions enable freer movement for certified workers between the provinces and territories and apply to internationally trained workers. The Government of Canada is committed to helping Canadians work anywhere in the country without any additional training, examinations or assessments.

Canada's Economic Action Plan is designed to help Canadians weather the economic downturn and to give workers access to new opportunities as the economy recovers. Under the Plan, the Government of Canada is investing \$50 million over two years to help put the Framework into effect. In collaboration with our provincial, territorial and industry partners, Human Resources and Skills Development Canada will continue to support the Framework's use and evolution.

When skilled immigrants can make the most of their talents, the result is a more expansive, efficient and responsive labour market. We want to maximize the talents of newcomers to strengthen the economy and improve the standard of living of all Canadians.

A handwritten signature in black ink that reads "Diane Finley".

The Honourable Diane Finley, P.C., M.P.  
Minister of Human Resources and Skills Development

## MESSAGE FROM THE EXECUTIVE DIRECTOR FOREIGN CREDENTIALS REFERRAL OFFICE



Since our last report, historic advances have been made in foreign credential recognition (FCR)—a great achievement involving partners and stakeholders across Canada.

In Canada, concerted efforts by all levels of government and our key stakeholders have provided services that immigrants need to realize their potential in the labour force. Initiatives here at home have reduced barriers and closed gaps, making the FCR process easier to navigate. An important innovation in FCR has been the provision of more pre-arrival information and services to prospective immigrants and internationally trained workers. By offering support prior to landing, newcomers are better prepared to integrate into the Canadian labour market.

This commitment to strengthen FCR processes and services that help internationally trained workers is ongoing, but it is a shared responsibility. At the federal level, Citizenship and Immigration Canada, Human Resources and Skills Development Canada,

Health Canada and Service Canada work together in close collaboration with provinces and territories, regulatory bodies, non-governmental organizations and employers to provide clear and even pathways to credential assessment and recognition.

I am proud of the work that the Foreign Credentials Referral Office (FCRO) has accomplished in support of the government's priorities. The FCRO has played a leadership role in the overseas component of the *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications*. Through Budget 2009, we are working to expand and enhance overseas services in China, India, the Philippines and U.K. (London). We want to ensure a robust overseas platform to facilitate a comprehensive pre-arrival service for newcomers to Canada.

Over the coming months, we will work with our federal colleagues, provincial and territorial partners and other stakeholders to continue to deliver on commitments made both in Canada and abroad. Our efforts mark the beginning of a long-term strategy to ensure a coordinated approach to FCR—one that will not only benefit newcomers to Canada and internationally trained workers, but also ultimately contribute to this country's success.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Corinne Prince-St-Amand".

**Corinne Prince-St-Amand**  
*Executive Director,  
Foreign Credentials Referral Office*

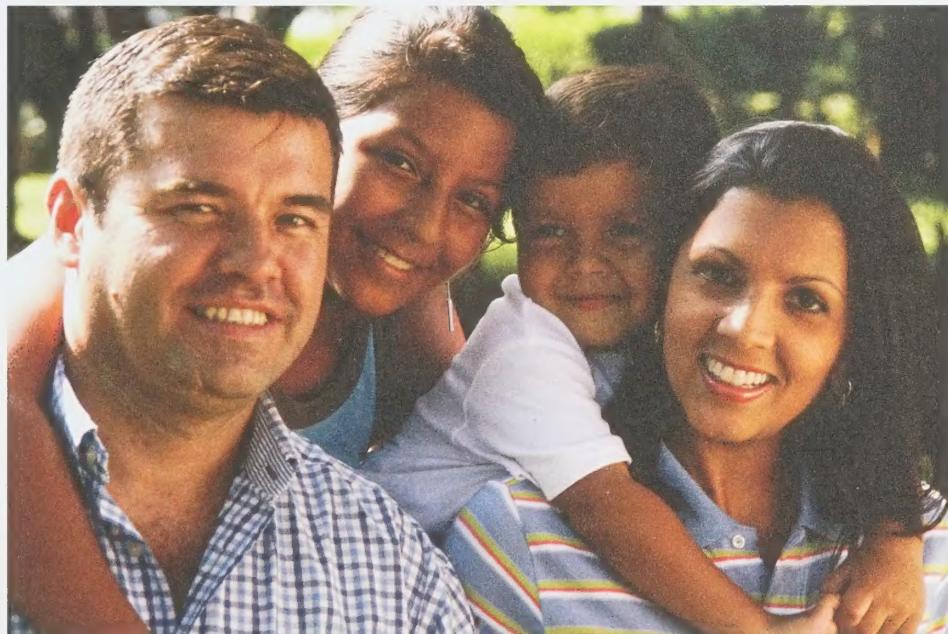
## TABLE OF CONTENTS

Introduction .....	1
The Canadian Context .....	2
Foreign Credential Recognition in Canada .....	4
The Government of Canada Commitment to Foreign Credential Recognition.....	6
The Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications .....	7
Federal Contribution to the Framework.....	8
The Federal Partnership in Review .....	9
The Foreign Credentials Referral Office .....	9
Highlights.....	9
Foreign Credential Recognition Program .....	11
Highlights.....	11
Internationally Educated Health Professionals Initiative.....	13
Highlights.....	13
Service Canada .....	14
Highlights.....	15
Other Supporting Federal Initiatives .....	15
Working with Our Partners and Stakeholders .....	17
The Path Forward .....	18
Find Out More .....	19

## INTRODUCTION

Throughout our history, newcomers have played an important role in the development of Canada. Today, immigration takes on even more prominence as a primary driver of future population and employment growth. The economy of the 21<sup>st</sup> century requires high levels of education, training and adaptability in the work force to meet the challenges of a globalized economy. A worldwide demand for knowledgeable and experienced employees has created a competitive market for internationally trained workers.

This second progress report, published by the Foreign Credentials Referral Office (FCRO), highlights federal accomplishments made in foreign credential recognition through the collaboration of many key partners. Our year in review demonstrates a solid commitment by the Government of Canada to attracting immigrants and ensuring that processes are in place that enable internationally trained workers to fully utilize their skills and knowledge in the Canadian labour market.



## THE CANADIAN CONTEXT

CANADA IS ONE OF SEVERAL DEVELOPED COUNTRIES FACING A SHORTAGE OF SKILLED LABOUR AND COMPETING FOR INTERNATIONALLY TRAINED AND EDUCATED WORKERS. AS THE COUNTRY OF CHOICE FOR MANY IMMIGRANTS, CANADA ATTRACTS NEWCOMERS FROM EVERY REGION OF THE WORLD.

With an aging population and a declining birth rate, immigration has become the major source of population growth and a critical source of skilled labour for Canada. The proportion of Canada's population that is foreign-born has increased to nearly one out of five—the highest level in 75 years.<sup>1</sup> While the majority of people entering the labour force will still come from within Canada, research suggests that by 2016, all of Canada's net labour force growth will come from immigration.

### DID YOU KNOW?

In all classes of immigrants, nearly 57% are conversant in English, 5% speak French, and 10% speak both official languages.<sup>2</sup>

The skills that immigrants possess are an important source of innovation, productivity and connection to the global marketplace. Canada selects immigrants from its Skilled Workers and Professionals category on a point-based system in which education, language skills and work experience are indicative of their ability to integrate into Canadian society and the labour market. Immigrants come to Canada

with high levels of education and skills, yet internationally trained workers have not been able to consistently transfer these talents to the Canadian context. Studies show that overall, immigrants found work within their field in only four out of 10 cases.<sup>3</sup>

In addition to the challenges of finding appropriate work, many internationally trained workers experience lower economic returns for their skills and education. Immigrants are also more likely to be underemployed, in that they work in jobs that require less education, have lower entry earnings, experience slower earnings growth over time, and are less likely to recoup those income losses in later years.

Although Canada has successfully recruited internationally trained workers, there is work yet to be done to achieve the same level of success for immigrant integration into the labour market. Significant progress has been made, but there are still immigrant workers whose labour market potential continues to be underutilized. Despite the challenges of the

### DID YOU KNOW?

In 2008, 62% of all immigrants had a post-secondary education.<sup>4</sup>

economic downturn, there is an ongoing need to address the social and economic integration of Canada's newcomers in order to fully benefit from the talents they bring.

As Canada moves toward a knowledge-based economy, there will be a continued demand for a highly skilled, well-educated work force. It is estimated that in 2006-2015 65% of net new job growth will require post-secondary education, up slightly from 63% during the period from 1996-2005, as high-skill occupations are increasing faster than low-skill jobs.<sup>5</sup> Preparing for the emerging labour market is a key strategic priority to ensure that Canada is competitive in the post-recession period.

The successful integration of internationally trained workers will provide Canada with a skilled labour force needed for future prosperity.

#### DID YOU KNOW?

The economic costs due to underutilization of skills and learning as a result of challenges with the foreign credential recognition process is estimated at \$2.6 billion.<sup>6</sup>



# FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION IN CANADA

FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION (FCR) IS THE PROCESS OF VERIFYING THAT THE EDUCATION, SKILLS AND EXPERIENCE OBTAINED IN ANOTHER COUNTRY ARE EQUIVALENT TO THE STANDARDS ESTABLISHED FOR CANADIAN PROFESSIONS AND TRADES.

The FCR process is complex due to the various jurisdictional roles, boundaries and responsibilities inherent in the Canadian system of governance. Credential recognition for regulated occupations is mainly a provincial and territorial responsibility. Provinces and territories have delegated, through legislation, the authority to govern certain occupations to regulatory bodies. The regulatory bodies are responsible for the administration of provincial and territorial laws that pertain to these occupations, for the establishment and maintenance of standards of competency and practice, and for the assessment of the credentials of applicants. Currently, there are more than 440 regulatory bodies across Canada, governing approximately 55 professions.

Regulated occupations, such as engineering, require specialized education and experience to practice and these requirements may vary from province to province. In addition, regulatory bodies have developed their own procedures and processes for certification, registration and licensing prior to practice.

The vast majority of jobs in Canada are in non-regulated occupations. Credential recognition for non-regulated occupations does not require licensing with a regulatory body. Generally, it is the prospective employer's responsibility to determine whether an applicant has the appropriate credentials, training and experience for the position. However, some occupations, such as human resources, have professional associations with voluntary registration or certification. An employer can require that a prospective employee be a registered or certified member of these professional associations as a condition of employment.

In Canada, there are more than 200 accredited post-secondary institutions that assess educational credentials for academic placement, and that may also provide prior learning and recognition assessments of skills and knowledge obtained through work and life experience. Five provincially mandated assessment agencies evaluate educational credentials for both academic placement and work force entry. These assessment agencies play an important role as intermediaries between newcomers and employers regarding international credentials. Furthermore, they all adhere to the practice guidelines and recommendations of the 1997

## DID YOU KNOW?

Approximately 25% of the immigrants who arrived in Canada between 2001 and 2006 with a university degree had graduated in Engineering.<sup>7</sup>

*Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region (Lisbon Convention).<sup>8</sup>*

#### DID YOU KNOW?

Over 48,000 foreign credential evaluations are completed each year by the five provincially mandated credential assessment agencies.<sup>9</sup>

Governments, regulatory bodies and other stakeholders have worked to ensure that the information, processes, tools and resources are in place to support foreign credential assessment. However, there are immigrants who have not been able to put their education, skills and experience to use in the Canadian

labour market. Internationally trained workers have reported that FCR processes are confusing, time-consuming and in some instances, costly.

While some employers are aware of the benefits that hiring immigrants brings to a Canadian workplace, there is still a clear need to build awareness among small and medium-sized businesses. Employers have experienced challenges in evaluating the skills and educational credentials of internationally trained workers.

Although the Government of Canada does not assess credentials, it does play a facilitative role with provinces and territories, and provides strategic leadership in supporting the development of consistent and coherent approaches to FCR. Such coordinated approaches to foreign credential assessment and recognition sustain the efforts of provinces and territories to fully integrate internationally trained workers into the labour force.



# THE GOVERNMENT OF CANADA COMMITMENT TO FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION

THE GOVERNMENT OF CANADA IS COMMITTED TO ATTRACTING IMMIGRANTS AND ENSURING THAT THEY ARE ABLE TO FULLY UTILIZE THEIR SKILLS AND KNOWLEDGE IN THE CANADIAN LABOUR MARKET.

FCR is an ongoing priority of the Government of Canada and has grown in significance over the last decade.

- In 2003, the Foreign Credential Recognition Program (FCRP) at Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) was launched as a systemic labour market intervention. The FCRP was designed to support the development of systems, processes and tools that foster sustainable, structural changes in the way that institutions and sectors evaluate and recognize foreign credentials.
- The Internationally Trained Workers Initiative was introduced in 2005 as a first step in providing a coordinated strategy to facilitate the integration of internationally trained workers into Canada's labour force through partnerships with provinces, territories and other stakeholders.
- The Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHPI) was launched by Health Canada in 2005 to address the shortage of health professionals. By facilitating changes to the assessment, training and recognition processes, the IEHPI aims to increase the number of internationally trained health professionals who are licensed and practising in Canada.
- In 2007, the Government of Canada established the FCRO within Citizenship and Immigration Canada (CIC) to help internationally trained workers find the information and access the services they need to put their skills to work

in Canada. The FCRO guides, analyses and facilitates the individual immigrant's navigation of the FCR process through service delivery channels, both in Canada and overseas.

Moreover, one of the key amendments to the *Immigration and Refugee Protection Act*, enacted in 2008, provided the authority to issue ministerial instructions for priority processing based on the Government of Canada's goals for immigration. The *Action Plan for Faster Immigration* identifies eligibility criteria for new federal skilled worker applications in response to labour market pressures. Efficient systems for the selection, credential assessment and recognition, and integration of internationally trained workers will continue to be a key determinant of Canada's ability to compete for global talent.

Subsequent measures have also been initiated by federal, provincial and territorial governments that complement a more coherent approach to FCR. On April 1, 2009, all governments approved amendments to Chapter 7 of the Agreement on Internal Trade in order to begin the implementation of full labour mobility between provinces and territories in regulated occupations. Once a worker in a regulated profession receives a licence to practise in one province or territory, he or she is eligible for licensure in all provinces and territories. These advances help to promote the mobility of internationally trained workers through a FCR process that is consistent, coordinated and free of barriers.

# THE PAN-CANADIAN FRAMEWORK FOR THE ASSESSMENT AND RECOGNITION OF FOREIGN QUALIFICATIONS

JANUARY 16, 2009, MARKED A HISTORIC PUBLIC COMMITMENT BY FIRST MINISTERS TO WORK COLLABORATIVELY TO ENVISION POSITIVE CHANGE FOR INTERNATIONALLY TRAINED WORKERS.

In order to fully benefit from the talents of immigrants, federal, provincial and territorial governments have committed to taking coordinated action to advance the integration of internationally trained workers into the Canadian labour market. The Forum of Labour Market Ministers (FLMM) was tasked by First Ministers with the development of a pan-Canadian framework and implementation plan. On November 30, 2009, governments announced the release of the *Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications* (Framework).

The Framework represents a joint commitment by federal, provincial and territorial governments to work together to improve the foreign credential assessment and recognition systems in Canada. It complements the efforts of stakeholders and partners, and serves as a reference point for individual federal, provincial and territorial strategies. Through the Framework, governments agree on the ideal steps and processes that will address the current gaps in immigrants' successful labour market integration.

The Framework is guided by the principles of fairness, transparency, timeliness and consistency. Accordingly, immigrants wanting to enter regulated occupations in Canada will receive clear information as early as possible in the immigration process, fair treatment during the assessment process and prompt communication of recognition decisions, which will be mutually accepted in each province and territory.

A key feature of the Framework is a clear commitment to timely service. The intent is that within one year of submitting a complete assessment application for licensure, an individual will know whether his or her credentials have been recognized, and if not, the individual will be informed of specific additional requirements for licensure or directed toward related occupations commensurate with their skills and experience.<sup>10</sup>

The Framework will contribute to the improvement of the labour market outcomes of internationally trained workers by removing barriers in regulated occupations. These improvements will assist in providing Canada with the talent it needs to address

## PAN-CANADIAN VISION

*A fair and competitive labour market environment where immigrants and internationally trained workers have the opportunity to fully use their education, skills and work experience for their benefit and for Canada's collective prosperity.*

labour market challenges such as demographic shifts, growth of the knowledge economy, globalization and skill shortages.

While the principles of the Framework apply to all regulated occupations, its implementation will be phased in with an initial list of target regulated occupations. By December 31, 2010, it is expected that the necessary processes and supports will be in place to ensure the application of the Framework's principles for the following occupations: architects, engineers, financial auditors and accountants, medical laboratory technologists, occupational therapists, pharmacists, physiotherapists and registered nurses.



## FEDERAL CONTRIBUTION TO THE FRAMEWORK

Through Canada's *Economic Action Plan 2009*, the Government of Canada committed \$50 million over two years to support a common approach to FCR that will overcome barriers and better integrate immigrants into the Canadian labour market.

To meet First Ministers' commitment to the development of a framework, the province of Alberta and HRSDC were designated as co-chairs on the Ad Hoc Federal/ Provincial/ Territorial Working Group on Foreign Qualification Assessment and Recognition. As the lead federal department, HRSDC's FCRP has provided direction and expertise on initiatives to support the development of the Framework.

As part of the implementation of the Framework, CIC's FCRO is the federal lead on overseas FCR initiatives, and has been working with stakeholders to begin the FCR process prior to immigration where feasible. Early intervention facilitates the efficient and long-term integration of internationally trained workers into the Canadian labour market. By expanding the scope and targeting the focus of Canada's overseas orientation, the objective is to better meet the needs of prospective immigrants by encouraging access to overseas interventions; working to move portions of the occupational licensing process overseas; and connecting immigrants still overseas to service providers located in Canada.

# THE FEDERAL PARTNERSHIP IN REVIEW

GOVERNMENT OF CANADA INITIATIVES TO SUPPORT THE RECOGNITION OF FOREIGN CREDENTIALS DO NOT RESIDE SOLELY IN ONE DEPARTMENT. HORIZONTAL AND COLLABORATIVE EFFORTS ACROSS VARIOUS FEDERAL DEPARTMENTS HAVE RESULTED IN SIGNIFICANT PROGRESS TO DATE WITH FCR ACTIVITIES DESIGNED TO COMPLEMENT AND BUILD ON PAST AND EXISTING WORK.

CIC, HRSDC, Health Canada and Service Canada each play distinct and mutually reinforcing roles in supporting FCR processes and initiatives across the country.

## THE FOREIGN CREDENTIALS REFERRAL OFFICE

The FCRO was established in May 2007 to provide internationally trained and educated individuals with the information, path-finding and referral services they need. Thus far, \$21.2 million has been allocated to the FCRO since its launch.<sup>11</sup> FCRO services, offered both overseas and in Canada, support internationally trained workers to fully realize their potential through authoritative and accurate information on the Canadian labour market and credential assessment, and recognition processes.

The mandate of the FCRO is to actively guide, monitor and facilitate the implementation of the foreign credential recognition process. The FCRO works with federal partners, as well as with provinces

and territories, regulatory bodies, credential assessment agencies, industry associations, and employers to ensure that efforts are complementary, that they avoid duplication and service overlap, and that they build on existing services, initiatives and programs on credential recognition for internationally trained workers.

Within Canada, FCRO services are delivered in collaboration with Service Canada. As an early point of contact for newcomers, Service Canada provides relevant information on FCR and referral resources soon after arrival.

## HIGHLIGHTS

In the last year, work on domestic initiatives by FCRO has prepared the way for future endeavours in its overseas mandate.

In April 2008, the FCRO and the Conference Board of Canada jointly hosted the successful *Conference on Foreign Credentials Recognition*, which was designed to stimulate dialogue among participants

## COMMENTS FROM PARTICIPANTS ON FCRO CONFERENCE

- “It’s good to discuss solutions rather than (yet again) be examining or diagnosing the problem.”
- “Collaboration and engagement is critical. This is a positive step forward.”
- “Wonderful to meet employers and other partners to hear solutions and recommendations.”

on how governments and stakeholders can enhance the coordination of FCR processes. Over 100 organizations sent 136 delegates from across Canada to participate in the conference. The delegates, including experts in FCR and immigrant integration, rated this conference as one of the most highly effective discussions on FCR.

In 2009, the FCRO launched two new Web-based products for employers and immigrants. *The Employer's Roadmap: Hiring and Retaining Internationally Trained Workers*, developed with the Alliance of Sector Councils and key business groups, such as the Canadian Federation of Independent Business and the Canadian Chamber of Commerce, is an online guide for employers in small to medium enterprises who are interested in hiring internationally trained workers. *The Employer's Roadmap* provides information, tools and resources for the successful recruitment, assessment of foreign qualifications, integration and retention of internationally trained workers.

The FCRO also developed and designed the *Planning to work in Canada? An essential workbook for newcomers* that provides step-by-step information on housing, accessing settlement services, official languages, finding a job and the credential recognition process. Used in conjunction with the HRSDC's Working in Canada (WiC) tool, these products support prospective and new immigrants to Canada in making informed choices on employment and settlement options.

In support of the Government of Canada priorities on FCR, the FCRO has started the development of a website (Pan-Canadian Information Centre) to catalogue successful practices on foreign credential recognition for both regulated and non-regulated occupations. The Pan-Canadian Information Centre will provide a comprehensive source for past and present foreign credential recognition activities, programs, projects and tools. This information base will help partners and stakeholders avoid costly duplication and strengthen their own foreign credential recognition initiatives. As a first step in the development of this initiative, the FCRO hosted over 75 stakeholders on June 23, 2009, to obtain views and input on the scope, objectives and deliverables. It is anticipated that the Information Centre will be available to stakeholders in December 2010.

As part of the expansion of the overseas platform, the FCRO solicited a call for proposals in July 2009 for a service-providing organization to deliver its overseas orientation project. Building on the HRSDC-funded Canadian Immigration Integration Project (CIIP) which offers in-person overseas orientation sessions to Federal Skilled Workers and their spouses and working-age dependants in three key source countries (China, India and the Philippines), the FCRO will be expanding these sessions to include Provincial Nominees, as well as to a fourth location in London, United Kingdom, to serve the Gulf, Scandinavia and the British Isles. Starting in October 2010, the expanded overseas orientation services will provide information, path-finding and referral services on FCR and the Canadian labour market while prospective immigrants are still in their country of origin.

#### DID YOU KNOW?

Since their launch, the FCRO websites ([www.credentials.gc.ca](http://www.credentials.gc.ca) and [www.competences.gc.ca](http://www.competences.gc.ca)) have received close to one million visits, the majority originating from overseas.

Further, the FCRO will continue to strengthen newcomer and employer awareness through a targeted advertising campaign and outreach, as well as work to develop an integrated FCR strategy with HRSDC, Health Canada and Service Canada that will include a common storyline in order to better report on the Government of Canada's foreign credential recognition initiatives.

## FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION PROGRAM

Since its inception in 2003, the FCRP has been working with Canadian institutions to improve the integration of internationally trained workers into Canada's labour market. By supporting the development of fair, transparent, consistent and rigorous pan-Canadian tools and processes, the FCRP is working to strengthen FCR through systemic labour market interventions.

The FCRP received \$84.16 million over seven years (2003-2004 to 2009-2010). The FCRP provides financial support for the development of FCR processes in specific regulated and non-regulated occupations and sectors. Through contribution agreements, the FCRP makes strategic investments in horizontal leadership by working with a variety of stakeholders on FCR and related issues. The FCRP works with regulatory authorities to improve assessment processes and increase the capacity of regulated occupations to evaluate and recognize the credentials of immigrants. For non-regulated occupations, the FCRP works with industry sectors and institutions to minimize barriers to full labour market integration.

## HIGHLIGHTS

To date, the FCRP has provided support to 123 projects in 27 different occupations. These projects have focused on innovations; research, analysis and planning; design and development of tools; and the development and dissemination of information on FCR. These contribution agreements allow organizations to develop the FCR capacity that increases the supply of internationally trained skilled workers in the labour market. This in turn allows employers access to a larger pool of skilled workers, thereby improving current and future labour market efficiency.

In 2009, the FCRP provided funding for key projects, such as the following:

- The Medical Council of Canada (MCC) has developed a central website that provides comprehensive information regarding Canadian licensure for internationally trained physicians. In addition, the MCC has also developed an examination in which internationally trained physicians demonstrate their medical knowledge to qualify for a residency position. With support from FCRP contributions, the examination is now accessed more frequently in 20 locations, 12 of which are outside Canada. The MCC has also established the Physician Credentials Registry of Canada that gathers, verifies and permanently stores credentials in a centralized repository. International medical graduates can establish electronic portfolios of their credentials, allowing them to have their qualifications verified while still in their country of origin. The registry provides a single source credential verification and repository service that is effective, efficient and nationally acceptable.

*Engineers Canada has been working toward establishing a coherent FCR system that will improve the licensure process for internationally trained engineers. A shared database of foreign degree programs can be accessed by regulators to evaluate international graduates for licensure.*

- The College of Nurses of Ontario is working with nursing regulators across Canada on the harmonization of registration, qualification and evidence requirements for internationally educated nurses. In addition, they are laying the groundwork for national assessment services for nurses.

- To address credential recognition in non-regulated occupations, which represent between 80% to 85% of jobs in the Canadian economy, the FCRP has worked with employers, primarily through 11 national sector councils such as BioTalent Canada. Through its *Skills at Work* project, BioTalent Canada is promoting an integrated approach to address the human resources priorities within the biotechnology sector. The goal of this project is to implement an assessment model that will recognize the skills and competencies of internationally educated professionals and connect them with employers in the Canadian bio-economy.
- In partnership with the Alliance of Credential Evaluation Services of Canada and the Council of Ministers of Education, Canada, the *Pan-Canadian Quality Standards in International Credential Evaluation* project is bringing together provincial assessment agencies to harmonize assessment tools and processes.

With HRSDC's WiC tool ([www.workingincanada.gc.ca](http://www.workingincanada.gc.ca)) immigrants can produce a customized report containing credential recognition information, job descriptions, skill and education requirements, wages and job opportunities in specific regions that allows immigrants to make informed decisions about where to work in Canada. The WiC tool aggregates information from six Government of Canada labour

## DID YOU KNOW?

In August 2009, the WiC tool received 69,659 visitors who produced over 53,000 individualized reports. The WiC tool was also accessed through social networking sites: 279 visitors through Facebook and 71 visitors through YouTube.

market databases. The tool can produce approximately 40,000 unique reports and has produced over one million of them for clients all over the world since May 2007. The WiC tool has been included in the immigration websites of the governments of Manitoba and Ontario, CIC, CanLearn and S.U.C.C.E.S.S. in British Columbia.

Through its continued funding, the FCRP provided \$8.3 million over three years to fund the CIIP until October 2010, delivered by the Association of Canadian Community Colleges. CIIP offers services in China, India and the Philippines to prospective Federal Skilled Worker immigrants to Canada. Orientation sessions provide information about foreign credential assessment and recognition processes in Canada and the Canadian labour market. Participants also prepare personal settlement action

## SUCCESS STORY

*In 2008, Myrla Amper arrived from the Philippines, where she was an architect. Although she did not have Canadian experience, she was able to demonstrate equivalent skills and experience to secure a job with the City of Vancouver as a Project Coordinator. Myrla will be taking classes to prepare for the Building Official Association of B.C. examination for certification.*

*"All immigrants should attend the CIIP pre-departure seminar because it is a really big help, especially in job hunting. CIIP drafts a career map for each immigrant that serves as a guide toward professional goals." Myrla Amper*

FROM THE ASSOCIATION OF CANADIAN COMMUNITY COLLEGES

plans to assist in their integration into the Canadian work force. Agencies that serve immigrants have reported that, as a result of the CIIP orientation, immigrants are better informed and prepared for the challenges of the Canadian labour market. Since the inception of the CIIP project, over 6,000 immigrants have participated in the orientation sessions.

## INTERNATIONALLY EDUCATED HEALTH PROFESSIONALS INITIATIVE

The IEHPI works with provinces and territories, the health regulatory authorities, post-secondary institutions and professional associations to increase access to assessment and training programs, and facilitate the integration of internationally educated health professionals into the Canadian health work force. Based on recommendations from key stakeholders, the IEHPI has focused on physicians, nurses, physiotherapists, pharmacists, occupational therapists, medical radiation technologists and medical laboratory technologists. However, the benefits derived from these projects have been applicable to other health-care professions. A five-year funding profile of \$75 million was allocated for IEHPI in 2005 and the initiative currently receives ongoing funding at \$18 million a year.

## HIGHLIGHTS

Since its launch in 2005, there has been significant progress across Canada in the key strategic areas of the Initiative. The IEHPI provides contributions that are utilized for information dissemination, pathways to qualification assessment and recognition, skill building, and coordination that aims to

### DID YOU KNOW?

In 2007, 22% of Canada's doctors, 15% of physiotherapists and 8% of both occupational therapists and registered nurses were educated outside the country.<sup>12</sup>

increase the number of internationally educated health professionals qualified to practise in Canada.

To foster preparedness for the Canadian labour market and provide access to clear, timely information, the IEHPI has to reach widely dispersed audiences. Web portals, designed to provide authoritative information on licensure processes, have been developed specifically for nursing in Nova Scotia and for several health professionals in Saskatchewan. A promotional DVD was developed for prospective nurses who might work in the Yukon, describing working and living conditions. Alberta's Mount Royal College piloted a project offering competency assessments for nurses in London, U.K., to increase the number of internationally educated nurses arriving in Canada who are ready for employment.

The IEHPI has made the establishment of fair and transparent mechanisms for assessing credentials, knowledge and clinical skills a high priority. Progress has continued in the development of a national assessment process for international medical graduates, beginning with entry into postgraduate training, which will be piloted in Fall 2009 in three assessment centres. An online self-assessment tool for midwives has been developed, as well as competency assessment tools for occupational therapists in Ontario.

Programs for faculty, preceptors and clinical educators have been developed to enhance the learning experiences of internationally educated health professionals. A national training program for mentors and preceptors of international pharmacy graduates has started, and a development program for nursing educators will optimize their capacity to support the training and integration of internationally educated nurses.

New remediation programs have been created to provide additional pathways to licensure. For example, British Columbia offers bridging programs for physiotherapists and medical laboratory technologists. As well, a program in Manitoba was

designed to upgrade the skills of internationally educated medical laboratory technologists.

The IEHPI is collaborating with Canadian institutions and stakeholders to provide orientation and workplace integration programs. In 2008, the HealthForceOntario Access Centre for Internationally Educated Health Professionals (IEHPs) provided over 80 information workshops to assist IEHPs on the path to practice in Ontario. Over 3,600 IEHPs became new clients in 2008, an increase of 65% over 2007. By March of 2009, over 6,200 clients had registered for services, with physicians comprising the largest segment at 74%.

#### DID YOU KNOW?

A comprehensive, interprofessional orientation program on the Canadian health system is now available in sites across the country and in an interactive Web-based format. Since its launch in January 2008, the highly subscribed program has had 171 participants in classroom sessions and 115 online participants. An online version is currently under development for use by health professionals in other countries, prior to immigration.

To maximize the effectiveness of existing resources and avoid duplication, the IEHPI is building on regional collaboration. The Western and Northern Health Human Resources Planning Forum, consisting of members from British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, the Yukon, the Northwest Territories and Nunavut, has developed a multi-jurisdictional assessment and bridging program for midwives. The Atlantic Advisory Committee on Health Human Resources, comprised of members from Prince Edward Island, New Brunswick and

Nova Scotia, established a language curriculum, assessment methods, materials and supports for internationally educated nurses.

The IEHPI is increasing access to assessment, training, skill building and integration programs to promote a consistent approach in expanding opportunities for internationally educated health professionals to practise in Canada.

#### SERVICE CANADA

Service Canada improves the delivery of federal government programs by helping Canadians access a growing range of government services and benefits. They work in collaboration with other federal departments and other levels of government to explore innovative and efficient ways to serve Canadians. With the establishment of the FCRO, Service Canada received \$18.5 million over five years (2007-2012) and \$3.6 million in on-going funding for in-Canada service delivery.

As part of its services for newcomers, Service Canada provides the FCRO's toll-free telephone and in-person services to immigrants and Canadian citizens in Canada who have earned their professional credentials abroad. FCR services offered are supported by a website, which provides a variety of information and resources related to credential assessment and recognition for skilled immigrants, employers and other stakeholders.

Information and resources are available on the Service Canada website which provides useful tools to assist immigrants. The Service Canada Web content includes links to the FCRO websites, the WiC tool, the Going to Canada Immigration Portal, the *Planning to work in Canada? An essential workbook for newcomers and the Employer's Roadmap* tool.

Clients who want information on FCR can receive services through a dedicated toll-free telephone service (1-888-854-1805) in Canada or through in-person services at 329 Service Canada centres.

Service Canada agents draw on the same comprehensive information provided through the Internet. In addition, Service Canada agents guide clients to information on specific occupations and jurisdictions and refer them to the appropriate regulatory body for their occupation or to credential assessment agencies.

Service Canada ensures that FCR information is integrated with other related services, such as when an immigrant applies for a Social Insurance Number, orientation to the Job Bank or other information about the labour market, offering a tailored, client-friendly service.

## HIGHLIGHTS

From April 2008 to September 2009, Call Centre agents provided FCR services to 3,629 clients through their telephone service. In the same period, Service Canada provided in-person services to 48,728 clients with FCR information, path finding and referrals.

Service Canada regions are now identifying success stories, outreach opportunities and more comprehensive ways of delivering services to immigrants that promote FCR specifically to newcomers to Canada. Promotional products developed by the FCRO have been distributed by Service Canada in Service Canada centres and at public events, such as the South Asian Festival, the Calgary Stampede and Tall Ships Nova Scotia 2009.

In consultation with the FCRO, Service Canada has been upgrading its data collection methodology to provide enhanced statistical information. The data collection upgrade will allow the FCRO to collect

more targeted information on the telephone and in-person service channels. Website content and hyperlinks have been reviewed and updated to allow end users to find FCR information more easily and to find related information more quickly.

## OTHER SUPPORTING FEDERAL INITIATIVES

The immigrant experience is a fundamental characteristic of Canada's heritage and identity. The Government of Canada places a high priority on the effective settlement and integration of newcomers to ensure the ongoing prosperity and well-being of Canada.

CIC's Settlement Program contributes to the integration of immigrants into Canadian society. The goal of the Settlement Program is to provide appropriate support and services to newcomers to assist in their settlement and long-term integration in Canada; help them contribute to the economic, social and cultural development of Canada; and encourage their participation in settlement services.

CIC has traditionally supported the settlement of newcomers across Canada through three distinct programs—Language Instruction for Newcomers to Canada, the Immigration Settlement and Adaptation Program and the HOST program. In 2008, CIC's settlement programming underwent a process of modernization in response to emerging trends that affect settlement and the increasingly diverse profile of the immigrant population. These trends call for more flexible and holistic approaches to settlement programming that respond to the evolving needs of newcomers.

## SUCCESS STORY

*A recent immigrant visited a Service Canada Centre in Calgary, Alberta, to apply for his family's social insurance numbers. While being interviewed, he explained that he was a welder and produced five skilled trade certificates that needed translating and credentials recognized in Canada. As a result, the client was provided with a referral to FCR services.*

The programs and services offered through the Settlement Program assist immigrants with pre-employment preparation; English and French language training, including occupation-specific training; bridge-to-work programs and direct workplace experience; and workplace diversity training. In addition, a number of predeparture initiatives, such as the Going to Canada Immigration Portal or in-person orientation sessions offered through *Canadian Orientation Abroad*, provide newcomers with information and orientation required to make informed decisions about their settlement and employment needs.

In addition, CIC's Multiculturalism Program provides financial support through grants and contributions to Canadian not-for-profit organizations and individuals to address issues related to Canada's diversity. In particular, in 2008, new priorities

were established for the Multiculturalism Program, including a focus on promoting the socio-economic integration of immigrants and visible minorities. The program promotes the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in all aspects of Canadian society, and helps them to eliminate any barrier to that participation.

Currently, the Multiculturalism Program is funding a project that, in part, addresses FCR issues. A community engagement initiative led by the Council of Agencies Serving South Asians (CASSA) was designed to increase the ability of second-tier cities to attract and retain immigrants. As part of this project, CASSA will develop a research paper on the identification and removal of barriers to employment through a review of credential recognition processes in the skilled trades.



## WORKING WITH OUR PARTNERS AND STAKEHOLDERS

MANY PARTNERS AND STAKEHOLDERS HAVE CONTRIBUTED TO ENSURING THAT THE INTERNATIONAL CREDENTIAL ASSESSMENT AND RECOGNITION CAPACITY IN CANADA IS BEING STRENGTHENED THROUGH IMPROVED PROCESS, THE DEVELOPMENT OF NEW TOOLS AND INFORMATION SHARING.

Provinces are developing complementary recognition systems that ensure that credentialing processes are fair, objective and transparent. Fair Practice Legislation in Manitoba, Nova Scotia and Ontario has been enacted to improve foreign credential assessment and licensing practices in regulated occupations. Alberta has developed a comprehensive systems approach to integrating immigrants in the labour force by providing specialized information, ensuring that credential assessment processes are fair and transparent, and bridging any skill or knowledge gaps that act as barriers to full participation in the labour market.

The Government of Canada has entered into bilateral labour market agreements with provinces and territories. These agreements invest in locally developed labour market programs and services that provide skill development for targeted groups, including immigrants.

Professional associations provide a central point of contact between industries and sectors and the Government of Canada. Progress has been made by some professions in developing processes that allow for early interventions in FCR while prospective immigrants are still in their country of origin.

By providing pathways to FCR and preliminary certification processes while still overseas, internationally trained workers will be able to more readily pursue employment in their field of training.

Immigrant-Serving Organizations (ISOs) are an important component in the collaborative work of integrating immigrants into Canada. Immigrants rely on ISOs for information and support, including employment services, local labour market information and foreign credential recognition. ISOs currently distribute FCR materials to newcomers at Toronto Pearson International Airport and Vancouver International Airport.

### DID YOU KNOW?

For the first time, in 2008, all regulatory bodies in Ontario were required to file a Fair Registration Practice Report.

## THE PATH FORWARD

The recent global economic recession has placed a premium on ensuring that labour market preparedness and flexibility positions Canada to meet current and future labour market demands. The commitments made at the First Ministers' meeting and in the *Economic Action Plan 2009* have built the necessary momentum for partners to work toward achieving fairness, transparency, timeliness and consistency in FCR across all jurisdictions.

Canada's effort toward pan-Canadian assessment and recognition of foreign credentials through its FCR initiatives and, more recently, the Framework,

marks an important step toward the successful integration of internationally trained workers, but much work still lies ahead. Measures of success can only be fully appreciated and results realized in the coming years. Many of the highlighted FCR activities in this progress report will continue to advance and new initiatives will become established that complement and leverage existing work, not just by the Government of Canada, but by all governments, partners and stakeholders involved.



## FIND OUT MORE

Information, path-finding and referral services on foreign credential recognition are available as follows:

**On Internet:**

[www.credentials.gc.ca](http://www.credentials.gc.ca)

**By telephone through Service Canada:**

FCR Hotline 1-888-854-1805 or  
TTY 1-800-926-9105

**In person through Service Canada:**

Visit [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca) to find the nearest Service Canada Centre offering in person services

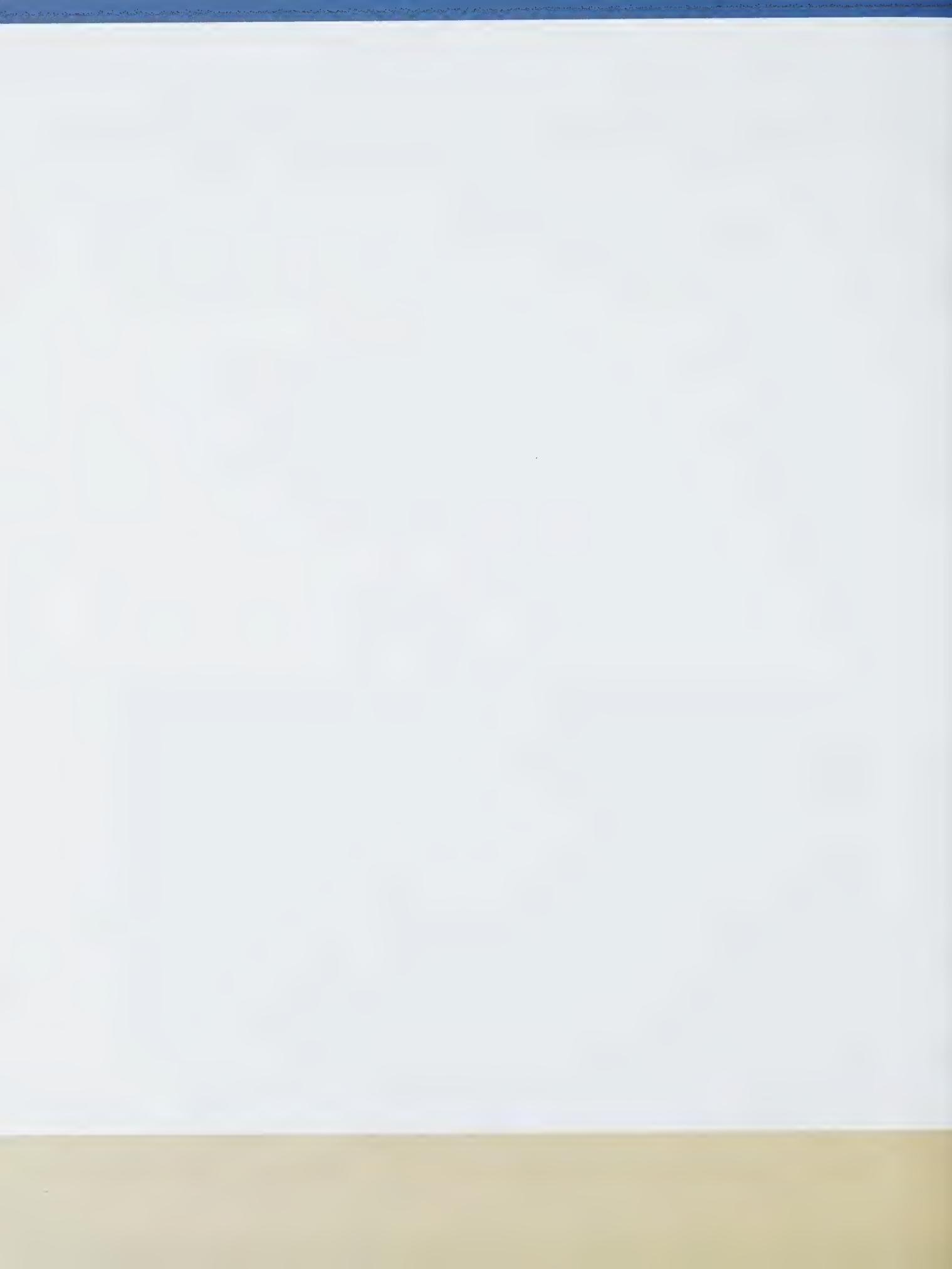
To obtain more information about the Foreign Credentials Referral Office, please e-mail us at [credentials@cic.gc.ca](mailto:credentials@cic.gc.ca) or write to us at:

**Foreign Credentials Referral Office**

150 Metcalfe Street  
Ottawa, Ontario K1A 1L1  
Canada

---

- <sup>1</sup> Statistics Canada, *Immigration in Canada: A Portrait of the Foreign-Born Population*, 2006 Census, p. 5 (Ottawa: Minister of Industry, 2007).
- <sup>2</sup> Citizenship and Immigration Canada, *Facts and Figures 2008: Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents*, p. 42 (Ottawa: Minister of Public Works and Government Services Canada, 2009).
- <sup>3</sup> Statistics Canada, *Progress and Challenges of New Immigrants in the Workforce*, p. 9 (Ottawa: Minister of Industry, 2005).
- <sup>4</sup> Citizenship and Immigration Canada, *Facts and Figures 2008: Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents*, p. 38 (Ottawa: Minister of Public Works and Government Services Canada, 2009).
- <sup>5</sup> Human Resources and Skills Development Canada, *Looking Ahead: A 10-Year Outlook for the Canadian Labour Market (2006-2015)*.
- <sup>6</sup> Jeffrey Reitz, "Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: implications of human capital research", *Journal of International Migration and Integration* 2 (2001): 347-78.
- <sup>7</sup> Statistics Canada, *Educational Portrait of Canada*, 2006 Census (Ottawa: Minister of Industry, 2008).
- <sup>8</sup> The Alliance of Credential Evaluation Services of Canada (ACESC): <http://www.canalliance.org/assurance.en.stm>. The Lisbon Convention was designed to foster improved mobility and labour market efficiency through closer collaboration in the area of credential recognition across levels of government both domestically and internationally.
- <sup>9</sup> Canadian Information Centre for International Credentials, *Pan-Canadian Quality Standards in International Credential Evaluations*, p. 12: <http://www.cicic.ca/docs/2009-report-standards-evaluations.en.pdf>. These credential assessment agencies include the five provincially mandated agencies: Academic Credentials Assessment Service (ACAS), Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ), International Credential Evaluation Service (ICES), International Qualifications Assessment Services (IQAS) and World Education Services (WES); as well as Comparative Education Service (CES) and International Credentials Assessment Service (ICAS) of Canada.
- <sup>10</sup> There may be cases where it is not appropriate or practical to come to a recognition decision within one year. Exceptions to the one-year commitment will exist, such as where occupations require an extended practice-based or workplace-based component to their registration process.
- <sup>11</sup> This includes funding received from the initial budget in 2006 (\$13.7M 2007-2012) plus one year of funding of the *Economic Action Plan* (\$7.5M for 2009-2010).
- <sup>12</sup> Canadian Institute for Health Information, *Supply, Distribution and Migration of Canadian Physicians*, 2007 (Ottawa: CIHI, 2008).



10 Il pourra également avoir des cas pour lesquels il n'est pas approprié ou pratiquée ou prendre une décision quant à la reconnaissance d'un an. Des exceptions à la règle d'une année existent, notamment dans le cas où les professions exigent un élément lié à la pratique ou à l'expérience en milieu de travail à long terme pour le processus d'inscription.

11 Ce montant comprend le financement reçu du budget initial en 2006 (13,7 M\$ 2007-2012) ainsi que de la première année du Plan d'action économique (7,5 M\$ pour 2009-2010).

12 Institut canadien d'information sur la santé, Nombre, répartition et migration des médecins canadiens, 2007 (Ottawa: ICIS, 2008).

9 Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, Normes de qualité canadiennes en évaluation des titres de compétences étrangères, p. 12 : <http://www.cic.gc.ca/docs/2009-report-standards-evaluations.en.pdf> (en anglais seulement).

8 Ces organismes de reconnaissance des titres de compétences comprennent les plus grands organismes nommés par les provinces : Service d'évaluation des diplômes (ACAS), Centre d'évaluation sur les formations acquises hors du Québec (CEFAQ), International Credential Evaluation Service (ICES), International Quality Assessments Services (IQAS) et World Education Services (WES); ainsi que Comparative Education Service (ICES), Internationale Qualifications Assessment Services (IQAS) et World Education Services (ICES).

7 Ces organismes de reconnaissance des titres de compétences étrangères, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

6 Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes : <http://www.canaliainc.org/assurance.en.stm>. La Convention de Lisbonne a été conclue pour améliorer la mobilité des travailleurs et l'efficacité du marché du travail par l'entremise de collaboration plus étroite dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangères entre les différents ordres de gouvernement, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

5 Statistique Canada, Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006 (Ottawa : ministre de l'industrie, 2008). Jeffrey Reitz, « Utilisation des compétences des immigrants sur le marché du travail au Canada : Répercussions sur la recherche et sur le capital humain », Revue de l'intégration et de la migration internationale, vol. 2, no 3, (2001), p. 347-378.

4 Citoyenneté et Immigration Canada, Faits et chiffres 2008 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, p. 47 (Ottawa : ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2009).

3 Statistique Canada, Progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail, p. 9 (Ottawa : ministre de l'industrie, 2007).

2 Citoyenneté et Immigration Canada, Faits et chiffres 2008 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, (Ottawa : ministre de l'industrie, 2007).

1 Statistique Canada, Immigration au Canada : un portrait de la population néée à l'étranger, Recensement de 2006, p. 5

5 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015).

4 Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes : <http://www.canaliainc.org/assurance.en.stm>. La Convention de Lisbonne a été conclue pour améliorer la mobilité des travailleurs et l'efficacité du marché du travail par l'entremise de collaboration plus étroite dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangères entre les différents ordres de gouvernement, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

3 Ces organismes de reconnaissance des titres de compétences comprennent les plus grands organismes nommés par les provinces : Service d'évaluation des diplômes (ACAS), Centre d'évaluation sur les formations acquises hors du Québec (CEFAQ), International Credential Evaluation Service (ICES), Internationale Qualifications Assessment Services (IQAS) et World Education Services (ICES).

2 Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes : <http://www.canaliainc.org/assurance.en.stm>. La Convention de Lisbonne a été conclue pour améliorer la mobilité des travailleurs et l'efficacité du marché du travail par l'entremise de collaboration plus étroite dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangères entre les différents ordres de gouvernement, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

1 Ces organismes de reconnaissance des titres de compétences étrangères, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

**EN personne auprès de Service Canada :**  
Visitez [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca) pour trouver le centre de Service Canada le plus près offrant des services en personne

ATs 1-800-926-9105

Service d'appel direct RTC 1-888-854-1805 ou

**Sur l'Internet :**

[www.competences.gc.ca](http://www.competences.gc.ca)

Les services d'information, d'orientation et d'aiguillage

pour la reconnaissance des titres de compétences étrangères sont disponibles :

Bureau d'orientation relativ aux titres de compétences étrangères  
150 rue Metcalfe  
Ottawa (Ontario) K1A 1L1  
Canada  
Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ces compétences étrangères, vous pouvez nous contacter par courriel à [competences@cic.gc.ca](mailto:competences@cic.gc.ca) ou nous écrire à l'adresse suivante :

**POUR EN SAVOIR PLUS**



initiatives de RTCE et, plus récemment, du Cadre mentionne ci-dessus, marquent une étape importante vers l'intégration réussie de travailleurs formés à l'étranger, bien qu'il reste beaucoup de travail à faire. Vers l'intégration réussie de travailleurs formés à l'étranger, bien qu'il reste beaucoup de travail à faire.

La récession économique récente a rendu encore plus important le positionnement du Canada en vue d'assurer la préparation et la souplesse de son marché du travail, et de lui permettre de répondre aux demandes actuelles et futures en travailleurs. Les engagements pris lors de la réunion des premiers ministres et dans le Plan d'action économique de 2009 ont permis de mettre en place l'imulsion nécessaire pour que les partenaires travaillent à l'équité, la transparence, la rapidité et l'uniformité de la RTCE dans tous les territoires de compétence.

Les efforts du Canada relativement à l'évaluation et à la reconnaissance panquébécoise des titres de compétences étrangères par l'entrepreneuriat et les intervenants qui y participent.

## LE PLAN EN AVANT

TRAVAIL AU PRÈS DES PARTENAIRES ET DES INTERVENANTS

DE NOMBREUX PARTENAIRES ET INTERVENANTS ONT CONTRIBUÉ AU RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ DU CANADA EN MATIÈRE D'ÉVALUATION ET DE RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPETENCES ÉTRANGERS EN AMÉLIORANT LEURS PROCESSES, EN CONCEVANT DE NOUVEAUX OUTILS ET EN S'ÉCHANGERNANT

Les organismes d'aide aux immigrants (OAI) constituent un élément important du travail collaboratif d'intégration des immigrants au Canada. Les immigrants ont recours aux OAI comme premier point de service pour obtenir de l'information et du soutien, y compris des services de l'emploi et de l'information sur le marché local. Ces OAI sont également responsables de l'acquisition et de la distribution d'informations sur les nouveaux arrivants au Canada. Les OAI distribuent actuellement du matériel concernant la RTC aux nouveaux arrivants de l'emploi et à la RTC. Les OAI ont également rapporté à l'Aéroport international Pearson de Toronto et à l'Aéroport international de Vancouver.

En 2008, pour la première fois, tous les organismes de réglementation en Ontario ont du remplir un rapport sur les pratiques d'inscription équitables.

LE SAVIEZ-VOUS?

Les associations professionnelles pourmissent un point de contact central entre les industries, les secteurs et le gouvernement du Canada. Pour certaines professions, des progress ont été réalisés dans la création de processus

Le gouvernement du Canada a conclu des ententes bilatérales sur le marché du travail avec les provinces et les territoires. Ces ententes visent à investir dans des programmes et des services concus localement, qui fournit des occasions de partenariats entre les groupes cibles, y compris les immigrantes.

Les provinces congolaises ont donc développé des systèmes de reconnaissance de délivrance de titres de compétences qui font en sorte que les processus objectifs et transparents. Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario ont adopté des lois contre la discrimination et l'inégalité dans le secteur public. Ces lois visent à assurer une application exhaustive des systèmes visant à intégrer les personnes immigrantes à la population active en leur fournit des renseignements spécifiques, en assurant que les procédures d'évaluation des titres de compétences sont justes et équitables. Les provinces congolaises ont également mis en place des systèmes de compétences qui favorisent l'intégration sociale et professionnelle des immigrants. Ces systèmes sont basés sur l'évaluation des compétences acquises dans leur pays d'origine et leur adaptation au marché du travail. La participation au marché du travail est importante pour les immigrants car elle leur permet de contribuer financièrement à leur famille et à leur communauté. De plus, l'intégration sociale est essentielle pour leur réussite dans leur nouveau pays. Les provinces congolaises ont donc mis en place des systèmes de compétences qui favorisent l'intégration sociale et professionnelle des immigrants.



aux nouveaux arrivants l'information et l'orientation  
réduisent pour prendre des décisions éclairées relatives  
auement à leurs besoins en matière d'établissement  
et d'emploi.

CIC a traditio  
nnellement soutenu l'intergration des nouveaux arrivants partout au Canada à l'aide de trois programmes distincts : les Cours de langue pour les immigrants arrivants au Canada, le Programme d'établissement d'adaptation des immigrants et le Programme d'accueil. En 2008, les programmes d'établissement ont été soumis à un processus de modernisation en réponse à des tendances émergentes qui touchent directement la population immigrante. Ces tendances nécessitent des approches plus souples et globales en ce qui a trait aux programmes d'établissement, de sorte qu'ils répondent aux besoins en évolution des nouveaux arrivants.

Le soutien et les services approfondis aux nouveaux arrivants afin de les aider à s'établir, à s'intégrer au Canada à long terme et à contribuer au développement économique social et culturel du Canada. De plus, il encourage les immigrants à participer aux services d'établissement.

Un immigré récent visite un centre de service Canada à Calgary (Alberta) afin de présenter une demande de numéros d'assurance sociale pour les membres de sa famille. Alors qu'il passeait en entrevue, il a expliqué qu'il était soudeur et a produit cinq certificats de profession spécialisée qui devaient être traduits puis reconnus au Canada. Ce client s'est donc vu déguiller vers des

HISTOIRE DE REUSSITE

Le programme d'établissement de CIC contribue à l'intégration des immigrants à la société canadienne.

, expériences des immigrants sont une autre caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadien. Le gouvernement du Canada accorde une priorité élevée à l'intégration et à l'établissement des nouveaux arrivants, afin d'assurer la prospérité et le bien-être continu du Canada.

AUTRES INITIATIVES FÉDÉRALES DE SOUTIEN

en net et plus rapidement.

La BRTCCE et les renseignements connexes plus facile.

utilisateurs de trouver l'information concernant

site Web et les hyperliens afin de permettre aux

examinateurs de contenu

en personne. On a examiné et mis à jour le contenu

reçueillir des données plus cibles par téléphone

à niveau de cette méthode permettra au BRTCCE

surrir des renseignements statistiques améliorés. La

niveau sa méthode de collecte de données afin de

un consultation avec le BRTCCE, Service Canada a mis

oiliers de la Nouvelle-Ecosse de 2009.

Les régions de service Canada désignent maintenant des histoires à succès, des occasions de sensibilisation et des manières plus exhaustives de fournir des services aux immigrants, de manier à promouvoir la RTC en visant le BORTCE pour célébrer les nouveaux arrivants au Canada. Le BORTCE rappelle des producteurs de promotions qui sont ensuite distribués par Service Canada dans ses centres et lors d'activités publiques, comme le South Asian Festival, à Calgary et le Festival des Grands

629 clients. Pendant la même période, service Canada offre des services en personnes à 48 728 clients en leur fournissant des renseignements sur la RTC, l'orientation et l'aiguillage.

D'avril 2008 à septembre 2009, les agences du Télécentre ont offert des services de RTC au téléphone à plus de

FAITS SAILLANTS

Service Canada fait en sorte que l'information sur la RTCE soit intégrée à d'autres services connexes, notamment lorsqu'un immigrant présente une demande de numéro d'assurance sociale, cherche à obtenir de l'information concernant les bandes d'emploi ou à propos du marché du travail, ce qui permet de lui offrir un service sur mesure et convivial.

Les clients qui veulent délivrer une information sur la RTCE peuvent recevoir des services par l'entremise d'une ligne téléphonique réservée sans frais (1-888-854-1805) au Canada ou peuvent se voir offrir des services en personne dans un des 329 centres de service Canada. Les agences de Service Canada ont recours aux mêmes renseignements éexhaustifs fournis sur Internet. De plus, ils aiguillinent les clients vers des renseignements sur des zones de compétences et des professions précises, et les renvoient vers les organismes de réglementation pour leur profession ou aux agences taxation qui délivrent des titres de compétences.

Dès renseignements et des ressources sont disponibles sur le site Web de Service Canada, qui fournit également des outils utiles pour aider les immigrants. On y trouve aussi des liens vers les sites Web du BRTC, l'outil Travailleur au Canada, le Portail sur l'immigration et au Canada? Un guide essentiel pour les nouveaux arrivants et l'outil Feuille de route de l'employeur.

Dans le cadre de ses services offerts aux nouveaux arrivants, Service Canada offre les services au téléphone et en personne du BORTC sans frais pour les immigrants et les citoyens canadiens qui ont obtenu leurs services de compétences professionnelles à l'étranger. Les

à l'étranger, avant leur immigration au pays. s'adressera aux professionnels de la santé en ligne est en cours de conception et 115 lors de séances en ligne. Une version lors de séances en salle de classe et

très populaire a accueilli 171 participants lancement en janvier 2008, ce programme format interactif sur le Web. Depuis son un peu partout au Canada et dans un maintenant offert à certains endroits et visant plusieurs professions est

concernant le système de santé canadien d'un programme d'orientation exhaustif

## LE SAVIEZ-VOUS?

Dans le cadre de ses services offerts aux nouveaux arrivants, Service Canada offre les services au téléphone et en personne du BORTC sans frais pour les immigrants et les citoyens canadiens qui ont obtenu leurs services de compétences professionnelles à l'étranger. Les

## SERVICE CANADA

L'ISPDE accroît l'accès à des programmes d'évaluation, de formation, de perfectionnement et d'intégration en vue de promouvoir une approche uniforme visant à optimiser les chances des professionnels de la santé formées à l'étranger de pratiquer au Canada.

Afin de maximiser l'efficacité des ressources existantes et d'éviter les dédoublements, l'ISPDE mise sur la collaboration régionale. Le Forum de planification des ressources humaines pour les sages-femmes, le Comité consultatif sur les Ressources humaines et de la Nouvelle-Ecosse, a mis sur pied un curriculum de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick des régions Atlantiques, constitue de membres

et de la Nouvelle-Ecosse, a mis sur pied un curriculum linguistique, des méthodes d'évaluation, du curriculum et des ressources de soutien pour les infirmières formées à l'étranger.

Qui représente une augmentation de 65 % par rapport à 2007. En mars 2009, plus de 6 200 clients s'étaient inscrits à des services, nombre double des médecins

plus de 3 600 PSF sont devenus clients en 2008, ce qui plus de 80 ateliers d'informatique afin d'aider à accéder à la pratique médicale en Ontario. En 2008, le Centre d'accès de HealthForceOntario pour les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) a fourni plus de 200 formations à l'étranger et des intervenants afin de fournir des programmes d'orientation et d'intégration au milieu de travail.

L'ISPDE collabore avec des institutions canadiennes techniques en laboratoire médical formées à l'étranger. La Colombie-Britannique offre des programmes de transfusion pour les physiothérapeutes et les technologues en laboratoire médical. De plus, un programme maintenant pour les infirmières a été concu pour permettre les compétences des a être lancé, et un programme de pharmacie étrangères a été lancé, et un programme de permis d'exercice. Par exemple, créées afin de fournir des voies supplémentaires vers la distribution de permis d'exercice. Par exemple, de nouveaux programmes de remédiation ont été

d'infirmières formées à l'étranger. Un programme national de formation pour les mentors et les précepteurs de diplômes en pharmacie étrangères a été lancé, et un programme de permise d'optométriste pour les enseignants en infirmière permettra d'optimiser leur capacité à soutenir la formation et l'intégration des étrangers, et un programme de permise d'optométriste pour les précepteurs et les formateurs de diplômes d'apprentissage de la santé. Un programme de formation pour les professionnels de la santé formés à l'étranger. Un

LE SAVIEZ-VOUS?

d'information, la création de voies vers l'évaluation et la reconnaissance des qualifications, le développement des compétences et la coordination en vue d'amélioration du nombre de professionnels de la santé formés à étranger qualifiés pour la pratique au Canada.

En 2007, 22 p. 100 des médecins, 15 p. 100 des physiothérapeutes et 8 p. 100 des ergothérapeutes et 8 p. 100 des autorisées au Canada avaient été formés à l'étranger.<sup>12</sup>

Afin d'encourager la préparation pour le marché du travail canadien et d'offrir un accès en temps opportun à des renseignements clairs, l'IPSE doit

au Canada et qui sont prêtes à l'emploi.

Si l'ESDÉ a fait de la mise en place de mécanismes d'usages et de transparents pour l'évaluation des titres de compétences, des connaissances et des capacités cliniques une priorité importante. De nouveaux programmes ont été réalisés quant à la conception d'un processus national évaluatif d'évaluation pour les diplômes en médecine et d'ergothérapeutes de l'Ontario.

Dépuis le lancement en 2005, d'importants progrès ont été réalisés partout au Canada relativement aux principaux domaines stratégiques de l'initiative. L'IPSDE offre des contributions utiles pour la distribution

FAITS SAILLANTS

par année.

DE LA SANTÉ DIPLOMÈS À L'ETRANGER

Par l'entremise de son financement continu, le PRTEC a fourni 8,3 M\$ sur trois ans (jusqu'en octobre 2010) au financement du Projet canadien d'intégration des immigrants (PCI), exploité par l'Association des collèges communautaires du Canada. Le PCI offre des services en Chine, en Inde et aux Philippines à des aspirants travailleurs qualifiés (fédéral) qui veulent immigrer au Canada. Les séances d'orientation fournisSENT de l'information au sujet de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétences étrangères au Canada et sur le marché du travail canadien. Les participants préparent également des plans d'action pour intégrer à la population active du Canada. Les personnes concernées obtiennent ainsi de soutenir leur intégration à la population active du Canada. Les organismes d'aide aux immigrants ont rapporté qu'à la suite des séances d'orientation dans le cadre du PCI, les immigrants sont mieux informés et préparés aux défis du marché du travail du Canada. Depuis la mise en place du PCI, plus de 6 000 immigrants ont participé aux séances d'orientation.

DE L'ASSOCIATION DES COLLEGES COMMUNAUTAIRES DU CANADA

« Tous les immigrants devraient assister au séminaire avant le départ du PCII, car il représente une grande aide, particulièrement pour la recherche d'emploi. Le PCII trace une carte professionnelle à l'intention de chaque immigré, laquelle sera utilisée pour l'attribution des objectifs professionnels. »

En 2008, Myrla Amper est arrivée des Philippines, où elle était architecte. Bien qu'elle n'avait pas d'expérience au Canada, elle a pu démontrer qu'elle possédait des compétences et une expérience d'équivalentes, ce qui lui a permis de décrocher un emploi auprès de la Ville de Vancouver coordonnatrice de projets. Myrla suivra des cours afin de se préparer pour l'examen de certification de la Building Official Association de Colombie-Britannique.

HISTOIRE DE REUSSITE

En août 2009, l'outil Travailleur au Canada a reçu 69 659 visiteurs, qui ont produit plus de 53 000 rapports personnalités. On a également accédé à l'outil par l'entremise de sites de réseaux sociaux : 279 visiteurs sont arrivés de Facebook et 71, de YouTube.

LE SAVIEZ-VOUS?

Grâce à l'outil Travailleur au Canada de RDHCC ([www.rdhcc.ca](http://www.rdhcc.ca)), les immigrantes peuvent produire un rapport personnalisé concernant leurs renseignements de RTCE, leurs descriptions de postes, leurs exigences en matière de compétences et d'études, leurs salaires et les occasions d'emploi dans des régions précises, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées à propos de l'endroit où ils veulent travailler au Canada. L'outil Travailleur au Canada englobe l'information provenant de six bases de données du marché du travail du Gouvernement du Canada. L'outil produit environ 40 000 rapports uniques et en a distribué environ un million pour des clients de partout dans le monde depuis mai 2007. Il fait maintenant partie des sites Web sur l'immigration des gouvernements du Manitoba et de l'Ontario, de CIC, de Citeludes et Interacif et du programme S.U.C.C.E.S.S. de la Colombie-Britannique.

- L'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario travaille avec les organismes de réglementation de partout au Canada afin d'harmoniser les exigences en matière d'inscription, de qualification et d'attestation pour les infirmières formées à l'étranger. De plus, il établissent les fondements d'un service national d'évaluation pour les infirmières étrangères. Enfin, d'aborder la question de reconnaissance des titres de compétences étrangères pour les professions non réglementées, représentant entre 80 % à 85 % des emplois dans l'économie canadienne, le PRTE a travaillé auprès d'employeurs, surtout par l'entremise de 11 conseils sectoriels nationaux comme BioTalent Canada. A l'aide de son projet Compétences au travail, BioTalent Canada promeut une approche transnationale qui reconnaît les capacités et les compétences de la force de travail canadienne dans le secteur de la biotechnologie. L'objectif du projet est de mettre en place un modèle d'évaluation qui reconnaîtra les emplois de la biomédecine et les compétences des professionnels de l'éducation (Canada), on cherche à réunir les différentes organisations provinciales d'évaluation à l'aide des Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux, en vue d'harmoniser les outils et les procédés d'évaluation.

à l'attribution du permis d'exercice.

l'ingénierie canadienne à chercher à établir un système de RTE cohérent qui améliore la sécurité des organismes de réglementation par les organismes de réglementation afin d'évaluer les candidats étrangers à l'étranger. Une base de données d'exercice aux ingénieurs formés participe de programmes menant à un diplôme à l'étranger peut être consultée par les organismes de réglementation afin d'évaluer les candidats étrangers

Le site Web central qui offre des renseignements exhaustifs au sujet des permis d'exercice pour les médecins formés à l'étranger. De plus, le CMC a conclu un examen au cours duquel ces médecins doivent démontrer leurs connaissances médicales en vue de se qualifier pour un poste en résidence dans plus de 20 endroits, 12 desquels sont à l'étranger. Cet examen, soutenu par des contributions du PRTE, encourage les médecins maintenant un plus grand nombre d'accès dans plus de 20 endroits, 12 desquels sont à l'étranger. Le CMC a également établi le Registre des médecins étrangers et le Répertoire des compétences dans un ménage permis de faire valoir leurs qualifications alors qu'ils se trouvent toujours dans leur pays d'origine. Le registre constitue une source de compétences, qui est efficace, et de dépôt des titres de compétences, qui est efficace, et de dépôt des titres de compétences, qui est efficace, et efficiente et acceptable à l'échelle nationale.

des entreprises de construction permettent aux organisations d'établir une capacité en matière de RTEC en vue d'augmenter le nombre de travailleurs formés à l'étranger sur le marché du travail. Les employeurs peuvent ainsi accéder à un plus grand bassin de travailleurs qualifiés, ce qui permet d'améliorer l'efficacité actuelle et future du marché du travail.

## PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

de plus, le Burkina connaît une sécheresse qui entraîne des pertes dans les cultures et dans l'économie. Les agriculteurs sont également confrontés à des problèmes de production et de vente de leur récolte. De plus, la population urbaine croît rapidement, ce qui entraîne une augmentation de la demande en eau et en énergie. Ces défis doivent être relevés pour assurer la sécurité alimentaire et l'avenir du Burkina Faso.

À ce jour, le PRTE a soutenu 123 projets dans 27 différentes professions. Ces projets se sont concentrés sur les innovations, la recherche, l'analyse et la planification, la conception et la création d'outils, et la conception et la distribution de renseignements sur la RCTE.

FAITS SAILLANTS

Le RTEC a reçu 84,16 M\$ sur sept ans (2003-2004 à 2009-2010). Le RTEC offre du soutien financier pour l'élaboration de processus de RTEC dans des professions et des secteurs précis, réglementés ou non. Grâce à des ententes de cotribution, le RTEC effectue des investissements stratégiques en leadership horizontal en travaillant avec une variété d'intervenants sur des questions liées à la RTEC et à des sujets connexes. Le RTEC travaille auprès des organismes de réglementation afin d'améliorer le processus d'évaluation et de renforcer la capacité pour les professionnels réglementés d'évaluer et reconnaître les titres de compétences des immigrants. Pour les professions non réglementées, il travaille avec les secteurs et les organisations industrielles afin de reduire au minimum les barrières à la pleine intégration sur le marché du travail.

Dans le cadre de l'expansion de la plateforme à l'étranger, le BORTCE a lancé un appel de propositions en juillet 2009 en vue de trouver un fournisseur de services qui puisse exécuter son projet d'orientation à l'étranger. Le BORTCE s'inspirera du Projet canadien d'intégration des immigrants (PCI), financé par RHDC et offrant des séances d'orientation en personne aux travailleurs qualifiés (fédérals), à leurs épouses et à leurs enfants à charge en âge de travailler dans trois pays sources (Chine, Inde et Philippines), et étendra la portée de ces séances pour y inclure les candidats des provinces, et un quatrième point de service à Londres, Royaume-Uni, afin d'offrir des services dans les régions du Golfe, de la Scandinavie et des îles Britanniques. À compter d'octobre 2010, l'offre accrue de services de l'information à l'étranger permettra de fournir de l'information concernant la RTC et les services de l'immigration aux aspirants immigrants travaillant dans leur pays d'origine.

sur le logement, l'accès à des services d'établissement, l'accès à des langues officielles, l'accès à l'emploi et le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangères. Utilisées conjointement avec l'outil Travailleur au Canada RHDCC, ces produits aideront les aspirants et nouveaux immigrants au Canada à prendre des décisions éclairées relatives à leur emploi et à l'établissement.

Depuis leur lancement, les sites Web du BORTCE (www.credentials.ca) ont recu plus d'un million de visites, la majorite etant Web utilisateurs et immigrants. Le BORTCE a également elaboré Vous vouliez travailler au Canada? Un guide essentiel pour les nouveaux arrivants, qui fournit de l'information étape par étape sur l'immigration et la rétention des travailleurs, l'embauche, l'évaluation des qualifications étrangères, et l'intégration et la route pour ces travailleurs. Le BORTCE a comme défi principal aider les employeurs dans les petites et moyennes entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers. La feuille de route fournit des informations détaillées sur les emplois dans les petites et moyennes entreprises du Canada, est un guide pratique pour les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers. La feuille de route pour les employeurs et les immigrantes et immigrants, comme la Chambre de commerce du Canada, est une initiative indépendante qui aide à promouvoir l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur des services d'affaires clés, comme la finance et les assurances. Le BORTCE a lancé deux nouveaux produits sur le Web à l'intention des employeurs et des immigrants. Le premier produit est une feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, qui fournit des conseils pratiques pour aider les employeurs à recruter et à développer leurs équipes internationales. Le deuxième produit est une feuille de route pour les immigrantes et immigrants, qui fournit des informations pratiques sur l'immigration au Canada, y compris les démarches administratives, les droits et obligations, et les opportunités professionnelles.

En avril 2008, le BORTCI et le Conference Board du Canada ont tenu conjointement la Conference sur la reconnaissance des titres de compétences étrangères, qui visait à stimuler le dialogue parmi les participants sur les façons pour le gouvernement et les intervenants d'améliorer la coordination des processus de RCTC. Plus de 100 organisations ont envoyé 136 délégués de partout au Canada afin de participer à la conférence.

La dernière, des gravaux du ROKIC sur les initiatives nationales ont préparé le terrain pour des projets futurs, prévus dans le mandat du BRTC à l'étranger.

FAITS SAILLANTS

« Il est bien de pouvoir discuter de solutions plutôt que d'examiner et de diagnostiquer à nouveau le problème. »

« La collaboration et l'engagement sont essentiels. Nous avons franchi une étape dans la bonne direction. »

## COMMENTAIRES DE PARTICIPANTS AU SUJET DE LA CONFÉRENCE (TRADUCTION)

Au Canada, les services du BRTCÉ sont offerts en collaboration avec Service Canada. Comme point de contact hâtif avec les nouveaux arrivants, Service Canada leur fournit des renseignements pertinents concernant la RTCÉ et l'agencillage, et ce, peu après leur arrivée.

Le mandat du BRTCÉ consiste à suivre et faciliter la mise en place du processus de RTCÉ. Le BRTCÉ travaille avec des partenaires fédéraux ainsi qu'avec les provinces, les territoires, des organismes de compétence et des associations industrielles. Des employeurs afin d'assurer que les efforts déployés sont complémentaires, qu'ils ne sont pas dédoublés ou que les services ne se chevauchent pas, et qu'ils sont fondés sur des services, des initiatives et des programmes existants concernant la reconnaissancé des titres de compétence à l'intention des travailleurs formés à l'étranger.

En mai 2007, on a mis sur pied le BRTCÉ afin d'aider les travailleurs formés à l'étranger à accéder aux services de renseignements, d'agencillage et d'orientation qui leur sont nécessaires pour établir un marché du travail canadien, et de processus d'évaluation et de reconnaissances des titres de compétences étrangères. À l'étranger à réaliser pleinement leur potentiel à l'aide d'entrepreneurs, aidant les travailleurs formés à l'étranger et au Canada, ses services, offerts au BRTCÉ depuis son lancement, sont écotroyés et ont été octroyés à des organismes de renseignements, d'agencillage et d'orientation qui ne sont pas dédiés à l'étranger et au Canada, et qui n'ont pas les mêmes objectifs.

## TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS LE BUREAU D'ORIENTATION RELATIF AUX

CIC, RDCC, Santé Canada et Service Canada jouent tous des rôles distincts et interdépendants quant au soutien des processus et des initiatives de RTCÉ à l'échelle nationale.

## PASSÉS ET EXISTANTS ET A EN TIRER PARTI.

DES PROGRAMMES IMPORTANTS CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE RTCÉ VISANT A COMPLÉMENTER LES TRAVAUX DE COLLABORATIFS ENTRE DIVERS MINISTÈRES FÉDÉRAUX ONT PERMIS A CE JOUR D'ENERGISTER DES INITIATIVES DU GOUVERNEMENT DU CANADA EN VUE DE SOUTENIR LA RECONNAISSANCE DES TRAVAILLEURS PROVENANT PAS D'UN SEUL MINISTÈRE. DES EFFORTS HORIZONTAUX ET COLLABORATIFS ENTRE DIVERS MINISTÈRES FÉDÉRAUX ONT PERMIS A CE JOUR D'ENERGISTER DES PROGRAMMES IMPORTANTS CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE RTCÉ VISANT A COMPLÉMENTER LES TRAVAUX



Par l'entremise du Plan d'action économique du Canada de 2009, le gouvernement du Canada a engagé 50 M\$ sur deux ans pour soutenir une approche commune à la RTCE qui permettra de surmonter les barrières et de mieux intégrer les immigrantes au marché du travail du Canada. Afin de statiser le engagement des premiers ministres canadiens et albertain, RHDCC ont été désignés comme coprésidents du groupe de travail FPT pour étudier l'évaluation et la reconnaissancce des titres de compétences étrangères. Reprenant le ministre fédéral principal à cet égard, le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangères (PTCE) de RHDCC a offert de l'orientation et de l'expertise au sujet des initiatives pour soutenir l'élaboration du Cadre.

CONTRIBUTION FÉDÉRALE AU CADRE

et est comparable, technologique de laboratoire médical, ergothérapeute, pharmacien, physiothérapeute et infirmière autorisée.

accéder aux talents dont il a besoin pour répondre aux phénomènes touchant le marché du travail comme les changements démographiques, la croissance de l'économie du savoir, la mondialisation et la penurie de travailleurs qualifiés.

Bien que les principes du Cadre s'appliquent à toutes les professions réglementées, sa mise en œuvre se fera progressivement, à l'aide d'une liste de professions réglementées cibles. D'ici le 31 décembre 2010, on prévoit que les processus et le soutien nécessaires seront en place afin d'assurer la mise en application des principes du Cadre à l'endroit des professions suivantes : architecte, ingénieur, vérificateur financier

à leur avantage et pour la prospérité collective du Canada.

Un marché du travail juste concurrencent où les immigrants et leurs compétences et leur expérience de travail ont l'occasion de pleinement utiliser leurs études, leurs compétences et leur expérience à l'étranger

## VISIOn PANCANADIENNE

Le Cadre contribuera à l'amélioration des résultats sur le marché du travail des travailleurs formés à l'étranger en relevant certaines barrières liées aux professions réglementées. Le Canada pourra ainsi plus facilement recruter et développer des compétences étrangères qui sont essentielles au succès de l'économie canadienne.

Le Cadre permettant de tirer profit de ses capacités et de lui permettre d'agréablement exercer une profession dans un autre pays, il sera avantageux pour la communauté canadienne de reconnaître ces compétences dans le cas contraire, elle sera avisée de ce qu'en un an après la présentation d'une demande à ce sujet, dans les titres de compétences dont elle a été délivrée. Les organismes de certification peuvent également offrir des services rapides. On vise ainsi l'engagement à offrir des services rapides. On vise ainsi une des caractéristiques importantes du Cadre est mutuellement dans chaque province et territoire.

**FAVORABLES POUR LES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER.**

CONCERNANT UNE ENTENTE DE TRAVAIL COLLABORATIF CONSISTANT A APPLIQUER DES MODIFICATIONS LE 16 JANVIER 2009 A MARQUÉ UNE ANNONCE PUBLIQUE HISTORIQUE DE LA PART DES PREMIERS MINISTRES

## CADRE PANCANADIEN POUR L'ÉVALUATION ET LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

Afin de bénéficier pleinement des compétences des immigrants, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se sont engagés à prendre des mesures conjointes en vue de favoriser l'intégration de ces travailleurs au marché du travail canadien. Le Forum des ministres du Cadre de compétences étrangères (FMC) a été chargé par les premiers ministres d'élaborer un cadre pancanadien et un plan de mise en œuvre. Le 30 novembre, 2009, les gouvernements ont annoncé la publication du Cadre pancanadien pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences étrangères (le « Cadre »).

Le Cadre représente un engagement conjoint pris par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en vue de travailler ensemble pour améliorer les systèmes d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangères au Canada. Cet engagement comprend les efforts d'interorganisations et de partenariats, et complète les stratégies fédérales, provinciales et territoriales individuelles. A l'aide de point de référence pour les stratégies fédérales, le cadre, les gouvernements s'entendent sur les étapes et les processus idéaux qui permettent de combler les lacunes existantes à l'intégration des immigrants au marché du travail.

# L'ENGAGEMENT DU GOUVERNEMENT DU CANADA ENVERS LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

LE GOUVERNEMENT DU CANADA S'EST ENGAGÉ A ATTRERER DES IMMIGRANTS ET A FAIRE EN SORTE QU'ILS SONT APTE(S) A PLEINEMENT UTILISER LEUR(S) CAPACITÉ(S) ET / OU SES CONNAISSANCES SUR LE MARCHÉ DU

immigrants au sein du processus de RTC par l'entremise de canaux de prestation de services au Canada et à l'étranger.

De plus, une des modifications clés à la Loi sur l'immigration permet la protection des réfugiés, adoptée en 2008, accorde au ministre le pouvoir d'émettre des instructions concernant le traitement prioritaire de certaines demandes, en fonction des objectifs du gouvernement du Canada en matière d'immigration. Le Plan d'action pour accélérer l'immigration désigne des critères pour admissibilité pour les nouvelles demandes de travail, d'admissibilité pour les nouvelles demandes de travailleurs qualifiés (fédéral) afin de répondre aux demandes du marché du travail. L'existence de systèmes efficaces pour la sélection, l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences, et l'intégration des travailleurs formés à l'étranger continueront de déterminer l'essentiel de la capacité du Canada à être concurrentiel dans le monde.

Le processus de RTCe uniforme, coordonné et libre de barrières a un processus de RTCe uniforme, coordonné et libre de barrières. De telles avancées aideront à promouvoir la mobilité des travailleurs formés à l'étranger, grâce à des territoires. Des territoires qui offriront des opportunités d'exercice dans toutes les provinces et dans tous les territoires. Il sera admissible à obtenir un diplôme ou un certificat d'exercice dans une province ou un territoire, il sera admissible à obtenir un permis d'exercice dans une autre province ou un territoire. Si un travailleur exerçant une profession réglementée obtient un permis d'exercice dans une autre province, il sera admissible à obtenir un permis d'exercice dans une autre province ou un territoire. Les provinces et les territoires sont invités à collaborer pour faciliter la mobilité des travailleurs exerçant des professions réglementées entre elles.

- En 2003, le Programme de reconnaissance des titres humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) a été lancé à titre d'intervention système sur le marché du travail. Il a été conçu pour soutenir l'élaboration de systèmes, de processus et d'outils qui encouragent l'application de changements structuraux durables dans la manière dont les institutions et les secteurs évaluent et reconnaissent les titres de compétences étrangères.
- L'initiative sur les travailleurs formés à l'étranger a été lancée en 2005 comme première étape d'une stratégie coordonnée en vue de faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger à la population active du Canada, et ce, à l'aide de partenariats avec les provinces, les territoires et d'autres intervenants actifs du Canada. Il s'agit d'un partenariat entre le ministère canadien de l'Éducation et du Développement social et le ministère canadien du Travail, qui œuvrent ensemble pour améliorer l'accès aux programmes de formation et de placement des travailleurs formés à l'étranger.
- L'initiative relative aux professionnels de la santé a été lancée en 2005 afin de s'attaquer à la pénurie de diplômes à l'étranger (IPSD) à être lancée par Santé Canada en 2005 afin de s'attaquer à la pénurie de professionnels aux processus d'évaluation, de formatio
- Les changements aux processus d'évaluation, de formatio et de reconnaissance, l'IPSD cherche à accroître le nombre de professionnels de la santé formés à l'étranger qui sont autorisés à pratiquer leur métier au Canada (CIC). Afin d'aider les travailleurs formés à l'étranger à accéder aux renseignements et aux services dont ils ont besoin pour mettre leurs capacités à profit au Canada. Le BRTC oriente, le BRTC au sein de Citoyennete et Immigration Canada (CIIC) afin de promouvoir l'immigration et de favoriser l'attractivité du Canada pour les travailleurs formés à l'étranger qui sont autorisés à pratiquer leur métier au Canada.
- En 2007, le gouvernement du Canada a mis sur pied le BRTC au sein de Citoyennete et Immigration Canada (CIIC) afin de promouvoir l'immigration et de favoriser l'attractivité du Canada pour les travailleurs formés à l'étranger qui sont autorisés à pratiquer leur métier au Canada.

Là RICF constitue une priorité continue du gouvernement du Canada et a cru en l'importance au cours des dix dernières années.



Le gouvernement du Canada n'évalue pas les titres de compétences et des provinces, mais il joue un rôle de facilitation auprême des provinces et des territoires, et offre un leadership stratégique relativement au soutien de l'élaboration de modèles approches uniformes et cohérentes à la RTCE. De telles approches coordonnées pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences et des formes à échanger à la population active.

Brièvement, certains employeurs souhaitent recruter des travailleurs formés à l'étranger. À évaluer les titres de compétences et les diplômes entreprises. Les employeurs ont connu des difficultés évidentes de sensibilisation des petites et moyennes entreprises un milieu de travail canadien, il existe un besoin évident de sensibilisation des petits moyennes entreprises pour que les travailleurs formés à l'étranger puissent être utilisés au Canada.

Les capacités et leur expérience à profit sur le marché du travail canadien. Les travailleurs formés à l'étranger rapportent que les processus de RTE sont mélatants, qu'ils prennent beaucoup de temps et qu'ils peuvent courir cher.

Les gouvernements, les organismes de réglementation et d'autres intervenants ont travaillé afin d'assurer que les renseignements, les processus, les outils et les ressources sont en place pour soutenir l'évaluation des titres de compétences étrangères. Toutefois, certains immigrants n'ont pas pu mettre leurs études, leurs

Plus de 48 000 évaluations des titres de compétences étrangères sont réalisées chaque année par les cinq organismes d'évaluation des titres de compétences détenant un mandat provincial<sup>9</sup>.

LE SAVIEZ-VOUS?

De plus, ils adhèrent tous aux recommandations du Code des bonnes pratiques de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, 1997 (Convention de Lisbonne)<sup>8</sup>.

## RECONNEXION DE TITRES DE COMPÉTENCES

LA RELATIONSHIP DE TIERS DE CHARGE ET LES ENTREPRISES IT/ITR REPRESENTE LE PROCESSUS COMMUNAUTAIRE QUI EST LEURS STUDIES, LES COMPETENCES ET L'EXPERIENCE OBTENUES DANS UN AUTRE COUNTRY, Y compris aux Etats-Unis et au Canada.

La grande majorité des professions au Canada ne sont pas réglementées. La reconnaissance des titres de compétences étrangères pour ces professions n'exige pas d'agrément auprès d'un organisme de réglementation. Généralement, il appartient à l'aspirant employeur de déterminer si un demandeur possède les titres de compétences, la formation et l'expérience nécessaires pour le poste. Toutefois, pour certaines professions, comme dans le domaine des ressources humaines, il existe des associations professionnelles auxquelles toute personne qui exerce une fonction similaire peut adhérer. Un employeur peut exiger qu'un candidat volontaire soit membre inscrit ou certifié d'une telle association professionnelle comme condition d'embauche.

Au Canada, il existe plus de 200 établissements d'enseignement postsecondaire accédibles qui évaluent les titres de compétences aux fins de placement scolaire, et qui peuvent également évaluer la formation scolaire, et qui ont le droit d'offrir des formations postsecondaires et universitaires. Ces formations sont généralement délivrées dans le travail et dans la vie, et en faire la reconnaissance. Cinq organismes détendent un mandat provincial évaluent les diplômes aux fins de placement scolaire et d'entre sur le marché du travail. Ces organismes jouent un rôle important d'intermédiaires entre les nouveaux arrivants et les employeurs en centre les nouvelles technologies et les emplois de demain. Ces deux dernières années, nous avons vu une augmentation importante des emplois dans les secteurs de l'information et de la technologie de l'information, et nous devons nous assurer que nos formations sont adaptées à ces besoins. Nous devons également nous assurer que nos formations sont alignées avec les besoins du marché du travail. Cela nécessite une collaboration étroite entre les partenaires de l'éducation et de l'emploi, et entre les organismes de formation et les entreprises. Nous devons également nous assurer que nos formations sont accessibles à tous les citoyens, et que elles sont équitables et inclusives. Cela nécessite une politique éducative et sociale qui favorise l'égalité et la diversité. Nous devons également nous assurer que nos formations sont évaluées et certifiées par des organismes externes, et que les résultats sont transparents et comparables. Cela nécessite une régulation et une supervision efficaces. Nous devons également nous assurer que nos formations sont évaluées et certifiées par des organismes externes, et que les résultats sont transparents et comparables. Cela nécessite une régulation et une supervision efficaces.

Les professions réglementées, comme celle d'ingénierie, exigent des études spécialisées et de l'expérience afin d'en exercer la pratique, et ces exigences peuvent varier d'une province à l'autre. De plus, les organismes au Canada entre 2001 et 2006 avec un diplôme en génierie.

LE SAVIEZ-VOUS?

Le coût économique de la sous-utilisation des compétences et des connaissances décolulant des défis que présente le secteur économique de l'énergie pour assurer sa prospérité future.

**LE SAVIEZ-VOUS?**



A mesure que le Canada progresse vers une économie fondée sur le savoir, la demande pour une main-d'œuvre très qualifiée et scolarisée ira croissant. On estime qu'entre 2006 et 2015, 65 % des nouveaux emplois créés nécessiteront des études postsecondaires, une légère augmentation par rapport aux 63 % enregistrés de 1996 à 2005, car la création d'emplois spécialisés croît plus vite

talents qu'ils possèdent. Arrivants du Canada afin de tirer pleinement parti des éléments de l'intégration économique et sociale des nouveaux échanges et scolarisé à croissance rapide. On estime que l'intégration économique et sociale croissant de l'occupation dans le secteur de l'énergie et de l'industrie manufacturière, il existe un besoin croissant de personnes qualifiées pour le travail dans le secteur de l'énergie et de l'industrie manufacturière. Malgré les difficultés posées par le ralentissement potentiel sur le marché du travail être sous-utilisé, certains travailleurs immigrants continuent de voir leurs perspectives d'emploi se dérouler dans le secteur de l'énergie et de l'industrie manufacturière. Des avancées importantes ont été réalisées, mais l'intégration des immigrants au marché du travail a permis de connaître le même succès sur le plan de cette nouvelle tendance du marché du travail constituée d'une nouvelle stratégie clé pour assurer que le Canada soit concurrentiel dans la période qui suivra la récession. La réussite de l'intégration des travailleurs formés à l'étranger fournit au Canada la main-d'œuvre qualifiée dont il a besoin pour assurer sa prospérité future.

En 2008, 62 % de tous les immigrants avaient suivi des études postsecondaires<sup>4</sup>.

### LE SAVIEZ-VOUS?

En plus d'avoir de la difficulté à trouver un emploi appropié, beaucoup de travailleurs formés à l'étranger ont trouvé du travail dans leur domaine dans seulement quatre cas sur dix<sup>5</sup>.

Les immigrantes et les immigrants ont toutes deux talent dans le contexte canadien. Des compétences liées au marché du travail canadien. Les immigrantes arrivent au Canada avec de hauts niveaux d'éducation et sont des indicateurs de leur capacité à s'intégrer à la société et à l'économie canadienne. Les immigrantes arrivent au Canada avec de hauts niveaux d'éducation et sont des indicateurs de leur capacité à s'intégrer à la société et à l'économie canadienne. Les immigrantes arrivent au Canada avec de hauts niveaux d'éducation et sont des indicateurs de leur capacité à s'intégrer à la société et à l'économie canadienne. Les immigrantes arrivent au Canada avec de hauts niveaux d'éducation et sont des indicateurs de leur capacité à s'intégrer à la société et à l'économie canadienne.

Bien que le Canada ait recruté avec succès des travailleurs formés à l'étranger, il reste des travailleurs formés à l'étranger qui n'ont pas pu trouver un emploi dans leur secteur d'activité.

Le Canada a également réussi à recruter avec succès des travailleurs formés à l'étranger, mais qui n'ont pas pu trouver un emploi dans leur secteur d'activité.

Le Canada a également réussi à recruter avec succès des travailleurs formés à l'étranger, mais qui n'ont pas pu trouver un emploi dans leur secteur d'activité.

Le Canada a également réussi à recruter avec succès des travailleurs formés à l'étranger, mais qui n'ont pas pu trouver un emploi dans leur secteur d'activité.

### LE SAVIEZ-VOUS?

Puisque la population du Canada est vieillissante et que son taux de natalité est en déclin, l'immigration est devenue la principale source de croissance. Les immigrantes et les immigrants sont le plus haut niveau energetique en 75 ans. Bien que la majorité des personnes qui entrent sur le marché du travail viennent toujours du Canada, une minorité de la population active du Canada viendra des recherches démontrent que d'ici 2016, toute la croissance de la population active du Canada viendra de l'immigration.

LE CANADA EST UN DES PAYS DEVELOPPES QUI AFFICHENT UNE PENURIE DE MAIN-D'OEUVRE QUALIFIEE ET QUI SONT EN CONCURRENCE POUR LES TRAVAILLEURS FORMES ET EDUCUES A L'ETRANGER. COMME PAYS DE CHOIX FOUR DE NOMBREUX IMMIGRANTS, LE CANADA ATTRIE DE NOUVEAUX ARRIVANTS

## LE CONTEXTE CANADIEN

DES QUATRE COINS DU GLOBE.



Le présent second rapport, publié par le Bureau d'orientation et de compétences (BORTEC), souligne les avancées fédérales en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangères, réalisées en collaboration avec un partenariat clé. L'année à l'étude démontre un engagement ferme du gouvernement à attirer des immigrants et à faire en sorte que les processus adéquats soient en place afin de permettre aux travailleurs formés à l'étranger d'utiliser pleinement leurs capacités et concurrencer pour les emplois à l'étranger.

Aujourd'hui, l'immigration prend encore plus d'importance à titre de principal vecteur de la croissance économique du XXI<sup>e</sup> siècle requis dans l'avenir. L'économie mondiale demande des défis d'une économie d'œuvre afin de répondre aux besoins nivautés d'études, de formation et d'adaptabilité de la main-d'œuvre, de compétences et expériences générées au marché mondialisé. Une demande mondiale en emplois qualifiés, de réputation et de hauts niveaux d'innovation et d'exploration dans l'avenir. Au cours de notre histoire, les nouveaux arrivants ont joué un rôle important dans l'évolution du Canada.

## INTRODUCTION

Introduction .....	1
Le contexte canadien .....	2
Reconnaissance des titres de compétences étrangères au Canada .....	4
L'engagement du gouvernement du Canada envers la reconnaissance des titres de compétences étrangères .....	6
Cadre pancanadien pour l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences étrangères .....	7
Contribution fédérale au cadre .....	8
Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangères .....	9
Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangères .....	10
Faits saillants .....	11
Initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger .....	13
Faits saillants .....	13
Service Canada .....	14
Faits saillants .....	15
Autres initiatives fédérales de soutien .....	15
Travail auprès des partenaires et des intervenants .....	17
Le plan en aval .....	18
Pour en savoir plus .....	19

## TABLE DES MATIÈRES

**aux titres de compétences étrangères**  
**DIRECTRICE EXÉCUTIVE, BUREAU D'ORIENTATION RELATIF**  
**CORINNE PRINCE-ST-AMAND**

contribuer à la réussite du pays à long terme, et aux travailleurs formés à l'étranger et, ultimement, de sorte qu'ils puissent profiter aux nouveaux arrivants visant à coordonner l'approcche en matière de RTCÉ.

Nos efforts marquent le début d'une stratégie à long terme pour réorienter nos engagements pris au Canada et à l'étranger, respecter nos partenaires internationaux et nos collègues fédéraux, nos partenaires provinciaux et nos cours des prochains mois, nous travaillerons avec

exhaustif avant leur arrivée au Canada.

permettra d'offrir aux nouveaux arrivants un service en place une plateforme à l'étranger robuste qui les services offerts en Chine, en Inde, aux Philippines et au Royaume-Uni (Londres). Nous voulons mettre de 2009, nous cherchons à accroître et à améliorer de compétences étrangères. Dans le cadre du budget pour l'évaluation et la reconnaissance des titres

d'orientation relativement aux titres de compétences étrangères (BORTCE) en vue de soutenir les priorités du gouvernement. En effet, il joue un rôle de leader dans la composition à l'étranger du Cadre panquébécois tout être accomplies en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangères (RTCÉ), une grande réussite à laquelle ont participé nos partenaires et depuis notre dernier rapport, des avancées historiques

reconnues des titres de compétences étrangères.

non gouvernementales et les employeurs afin d'offrir des voies claires et uniformes vers l'évaluation et la collaboration avec les provinces et les territoires, Santé Canada et Service Canada travaillent en étroite

humaines et Développement des compétences Canada, Au fédéral, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources est en cours mais constitue une responsabilité partagée.

de RTCÉ en vue d'aider les travailleurs formés à l'étranger à renforcer le processus et les services

au marché du travail canadien.

nouveaux arrivants sont mieux préparés pour s'intégrer davantage de soutien avant d'arriver au Canada, les immigrantes et travailleurs formés à l'étranger avant leur arrivée a contribué une importante innovation dans le processus de RTCÉ. En recevant La présentation de plus d'informations et de services aux demandant le processus de RTCÉ plus facile à « naviguer ». de réduire les barrières et de combler des lacunes, immigrantes afin de réaliser leur potentiel sur le marché du travail. Certaines initiatives au pays ont permis celles ont permis d'offrir des services requis par les

A l'échelle du pays, des efforts concrètes fournis par tous les ordres de gouvernement et par nos intervenants

des intervenants de partout au Canada.

réussite à laquelle ont participé nos partenaires et titres de compétences étrangères (RTCÉ), une grande réussite à laquelle ont participé nos partenaires et



## MÉSAGE DE LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE BUREAU D'ORIENTATION RELATIF AUX TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGÈRS

L'honorable Diane Finley, C.P., députée  
du Développement des compétences et  
Ministre des Ressources humaines et

et d'améliorer le niveau de vie de tous les Canadiens.  
des nouveaux arrivants afin de renforcer notre économie  
Nous souhaitons tirer un avantage maximal des talents  
solutionniste, plus efficace et mieux adapté aux besoins.  
talents, il en résulte un marché du travail plus expansif.  
Lorsque des immigrants qualifiés peuvent déployer leurs

soutien à l'application du Cadre et à son évolution.  
des compétences Canada continuer à appuyer son  
de l'industrie, Ressources humaines et Développement  
nos partenaires provinciaux, territoriaux ainsi que ceux  
d'aider à la mise en œuvre du Cadre. De concert avec  
50 millions de dollars sur une période de deux ans afin  
le cadre du Plan, le gouvernement du Canada investira  
perspectives alors que l'économie se redresse. Dans  
économique et offrir aux travailleurs de nouvelles  
pour aider les Canadiens à surmonter le ralentissement  
récente de la version modifiée du chapitre sur la mobilité  
Le Plan d'action économique du Canada a été concu

examens ou évaluations supplémentaires.

les Canadiens à travailler partout au pays sans formalité,  
l'étranger. Le gouvernement du Canada est résolu à aider  
provinces, et elles s'appliquent aux travailleurs formés à  
des travailleurs agrées dans les différents territoires et  
Les nouvelles dispositions permettent la libre circulation  
de la main d'œuvre de l'accord sur le commerce international.  
recentre de la version modifiée du chapitre sur la mobilité  
Le Cadre constitue un compromis à la mise en œuvre

l'expérience qu'ils possèdent.

être autorisées à exercer ou reorientées vers des emplois  
connexes en fonction des compétences et de

ils servent informes des exigences supplémentaires pour  
Si leurs titres de compétence ne sont pas acceptés,  
d'un an ou moins, si leurs compétences servent reconnaus.  
les nouveaux arrivants puisent savoir, dans un délai  
L'objectif consiste à accélérer le processus afin que  
uniforme partout au Canada.

acquises à l'étranger rapide, juste, transparente et  
afin d'assurer une reconnaissance des compétences  
des gouvernements fédéral, provincial et territorial  
acquires à l'étranger. Le Cadre orientera les efforts  
l'évaluation et la reconnaissance des compétences  
coprésidé, a élaboré le Cadre panquébécois pour  
Le Forum des ministres du travail, qui je

arrivent ont l'occasion d'atteindre leur plein  
Nous sommes tous gagnants lorsqu'eux les nouveaux  
potentiel dans le travail.

part, les nouveaux arrivants veulent obtenir des emplois  
de main d'œuvre qualifiée et expérimentée. Pour leur  
Nombre d'employeurs canadiens ont un besoin croissant  
dans leur profession ou métier.

la réprise économique du Québec. Leurs compétences  
sont essentielles pour notre pays.



## MESSAGE DU MINISTRE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme

*P. J. Meek*

Notre capacité d'attirer et d'intégrer de nouveaux arrivants qualifiés et dévoués est importante pour l'aventure et la prospection de notre pays; l'immigration contribue également à l'avantage concurrentiel du Canada. Nous voulons que les immigrants puissent aider en leur ouvrant les portes qui mènent à un avenir meilleur.

“Immigration est essentielle à la croissance du Canada, et le gouvernement maintient son engagement dans ce domaine. Nous avons les niveaux d’immigration les plus ambitieux parmi les Pays industrialisés. Nous voulons aider les immigrants à connaître la réussite économique et à réussir leur intégration culturelle et sociale dans notre pays.

À cette fin, mon ministère, par l'entremise du Bureau d'orientation relativ aux titres de compétences étrangères, entreprendra égalelement d'élargir et d'enrichir la gamme des services offerts à l'étranger, de façon à offrir des garanties d'immigration dans un plus grand nombre de pays étrangers.

titres de compétences étrangères. Le Cadre panquébécois d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, annoncé le 30 novembre 2009, contribuera à rendre le processus de reconnaissance plus rapide et plus informatif.

Le gouvernement du Canada collabore également avec des institutions canadiennes afin d'améliorer les pratiques d'évaluation et de reconnaissance.

Nous pretons soutien aux employeurs afin qu'ils pour recruter, former et garder des personnes qualifiées.

De plus, nous prenons différents moyens pour renseigner les immigrants le plus tôt possible, de préférence à leur arrivée au Canada, ils trouvent rapidement un emploi dans leur domaine d'expertise.

canadien, pour qu'à leur arrivée au Canada, ils trouvent rapidement un emploi dans leur domaine d'expertise.

Par le truchement du Plan d'action économique du Canada, annoncé le 27 janvier 2009, le gouvernement fédéral a engagé 50 millions de dollars sur deux ans afin de travailler avec les provinces et les territoires à l'élimination des obstacles à la reconnaissance des

- Le 16 janvier 2009, les premiers ministres ont demandé au Forum des ministres du marché du travail d'élaborer un cadre pour orienter les efforts collectifs des gouvernements dans le domaine de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétences étrangères.
- En décembre 2008, le Premier ministre a commis son leadership en inscrivant la reconnaissance des titres de compétences étrangères à l'ordre du jour de la Réunion des premiers ministres.
- Au Forum des ministres du marché du travail d'évaluer les efforts collectifs des gouvernements dans le domaine de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétences étrangères.

En collaboration avec ses partenaires, le gouvernement du Canada prend des mesures concrètes pour améliorer le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangères.

Pour un trop grand nombre cependant, la reconnaissance des titres de compétences étrangères fait entrave à l'accès au marché du travail. Nous devons nous assurer que tous ont la possibilité d'obtenir rapidement des emplois à la hauteur de leurs acquis scolaires et professionnels.

Le Canada possède une longue et fière tradition d'accueil, comme en témoignent nos programmes d'immigration. Chaque année, des milliers d'immigrants choisissent de s'établir au Canada et contribuent, par leurs talents, à l'efficacité d'un avenir brillant, dynamique et prospère pour tous les Canadiens.

Je suis heureux de présenter le rapport d'étape de 2009 du gouvernement du Canada, préparé par le Bureau d'orientation relative aux titres de compétences auxiliaires et intégrées. Ensuite, la reconnaissabilité des titres de compétences établies dans le cadre de l'Engagement de Plaisir que j'ai signé avec les partenaires de l'industrie culturelle et de l'éducation.



# MESSAGE DU MINISTRE CIToyenneté, Immigration et Multiculturalisme

C8J-1050-02-10

ISBN 978-1-100-50374-5

N° de catalogue C1-12/2009

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2010

3 1761 11550994

Aider les travailleurs formés à l'étranger à réussir au Canada

BUREAU D'ORIENTATION RELATIVE AUX TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS



GOUVERNEMENT DU CANADA RAPPORT D'ÉTAT DE 2009

ENGAGEMENT ENVERS LA RECONNEXION  
DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

